

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VERENA MULTI FINANCE TBK CABANG PEKANBARU**

**Oleh :**

**Lamsiska Rosalina**

**Email: [lamsiskarosalina@gmail.com](mailto:lamsiskarosalina@gmail.com)**

**Pembimbing: Dr.H.Seno Andri MM. MS,i**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax.0761-63277

## ***Abstract***

*Factors that affect the performance of employees, among others, career development and work motivation. The research was conducted on employees PT.Verena Multi Finance Tbk Branch Pekanbaru, the purpose of this study was to determine and analyze the influence of career development and work motivation on employee performance. The sample used in this study is 40 samples, this method of data collection using the questionnaire. The analysis technique used is a simple linear regression and multiple linear regression method used is descriptive analysis method, and multiple linear analysis method that produces output t test, F test, and test the determinant ( $R^2$ ). Processing data using SPSS 20.0 program. Based on the analysis performed can be explained that the development of a strong influence on employee performance, where as the higher work motivation it will affect employee performance improvement. And if the career development and work motivation to do together will affect the performance of employees.*

***Keywords:*** *career development,work motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### A.LATAR BELAKANG

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut. Globalisasi juga mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Sumber daya terpenting suatu organisasi

adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas serta usaha mereka kepada organisasi (Ham Handoko:2005). Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang dominan dalam kehidupan organisasi karena berkembangnya organisasi lebih banyak digerakkan oleh sumber daya manusia., maka penanganan dan pemahaman sumber daya manusia secara serius perlu dilaksanakan. (Kunartinah:2012). Sumber daya manusia adalah asset penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia adalah perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan di organisasi. Betapapun canggih dan modern peralatan yang dimiliki organisasi dan besarnya dukungan finansial, apabila tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang handal dan profesional, maka pencapaian tujuan akan terhambat. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya

manusia secara kontinyu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia memegang peranan untuk mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia unggul dan kompetitif (Agus Nugroho:2012).

Menurut Gomes (2006) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Moekijat:2004). Setiap perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap

terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan(**Danang Sunyoto:2012:56**) Pengembangan karier merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan(**Ditta Tia:2010**).

Dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah budaya organisasi, motivasi karyawan, dan komitmen organisasional karyawan. Motivasi yang cukup dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik padadiri karyawan(**Siagian:1999**). Disisi lain pengembangan karier diharapkan dapat meraih kinerja yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana perusahaan memberi hak dan kewajiban karyawan yang selaras dengan fungsi(**Robbins:2006**). Setiap pimpinan perusahaan tentunya selalu menginginkan agar para karyawan yang dipekerjakannya memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

(**Rahadian Syahputra, 2012**). Unsur karir yang baik adalah adanya penghargaan yang wajar terhadap masa kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, sehingga pegawai yang berpengalaman setia mengabdikan kepada perusahaan dan tugas kewajibannya mendapat penghargaan yang selayaknya. Pengembangan karier yang dirancang secara baik dapat membantu karyawan

dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri(Dr.Veithzal Rivai,2004) setelah karyawan mengetahui seperti apa kebutuhan karirnya maka karyawan akan termotivasi mencapai kebutuhan karirnya tersebut. Terbukanya kesempatan pengembangan karir yang sama bagi setiap karyawan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan memerlukan sebuah perencanaan tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta pengawasan yang lebih efektif di segala bidang kerjanya. Untuk sebaagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka capai , sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

PT Verena Multi Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang leasing yang didirikan pada 21 juli tahun 1993 dan untuk dipekanbaru ini sendiri didirikan pada tanggal 1 juni 2003. Kegiatan usahanya bergerak pada pembiayaan khusus mobil. PT Verena Multi Finance yang bertindak sebagai lessor memberikan kebebasan bagi pihak leasee untuk menentukan kendaraan sesuai dengan selera kebutuhan mereka, baik itu kendaraan pribadi maupun untuk kegiatan produktif baik kendaraan baru maupun kendaraan bekas.

Selain pengaruh dari keadaan ekonomi yang tidak stabil tidak tercapainya realiasis target perusahaan disebabkan juga oleh pengaruh internal perusahaan terutama kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Selain perencanaan tenaga kerja perusahaan juga berupaya menerapkan sistem pengembangan karier yang terbuka bagi setiap karyawan diberbagai lini dalam

perusahaan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor PT.Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru
2. Bagaimana Motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor PT.Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru
3. Bagaimana kinerja pegawai di lingkungan kantor PT.Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru

### **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **Maksud Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan dengan maksud mengumpulkan data, mencari dan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian, khususnya dalam rangka untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru

#### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui dan menganalisis pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui dan menganalisis Motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru
3. Mengetahui dan Menganalisis kinerja karyawan di lingkungan kantor

PT.Verena Multi Finance TBK Cabang Pekanbaru

4. Mengetahui dan menganalisis pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai sumbangan bagi kajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan penelitian di masa yang akan datang.

#### **2. Bagi perusahaan**

a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi kantor dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan pengembangan karir pegawai dan motivasi didalam diri pegawai.

b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja pegawai, pengembangan karir, dan motivasi dalam menjalankan tugas secara profesional

#### **c) Bagi pihak lain**

menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya juga sebagai bahan referensi, bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi yang memerlukannya.

## **2. Kerangka Teori**

### **Pengembangan Karier**

Pengembangan karier menurut **Handoko (2012:123)** menyangkut tentang upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana kariernya. Sedangkan **Andrew J. Fubrin (Mangkunegara, 2011:77)** memberikan pengertian pengembangan karier sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai untuk merencanakan karier masa depan

mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Melalui pengembangan karier akan memberikan petunjuk tentang siapa diantara pegawai yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan. Oleh karena itu untuk mengetahui keinginan pegawai tersebut pihak organisasi harus melakukan pengembangan karier secara efektif, sehingga pegawai tetap memiliki semangat kerja yang tinggi.

### 1. Pengembangan Karier

Indikator pengembangan karier menurut **Veithzal Rivai(2003:44-145)** meliputi:

#### 1. Prestasi kerja

Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karier, ketika kinerjanya dibawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

#### 2. Eksposur(*Exposure*)

Eksposur menjadi paham(diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karier.

#### 3. Jaringan kerja(*Net Working*)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut

pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

#### 4. Peluang untuk tumbuh(*growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

#### 5. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karier mereka sendiri.

### 2. Motivasi Kerja

**McComick (dalam Mangkunegara, 2002:94)** mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan kerja. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan adan dorongan dari pimpinan/menejer, karena itulah terdapat perbedaan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Dari beberapa definisi di atas, maka diketahui motivasi kerja adalah berbagai daya pendorong semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di mana daya pendorong tersebut datang dari dalam diri pegawai tersebut, maupun datang dari luar, seperti berupa arahan dan pembinaan, memperoleh kesempatan untuk mendapat tugas tambahan, diberi tanggung jawab dan sebagainya.

### 3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut **Mc.Clelland(2007:459)** yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Dorongan untuk Mencapai Kesuksesan(*Need for achievement*)

Dorongan untuk mencapai kesuksesan seperti kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan pada karirnya melalui kinerja. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan

b. Dorongan untuk mencapai kekuasaan(*need for power*)

Dorongan untuk membuat seorang karyawan berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa orang mungkin selalu memiliki pengaruh untuk dihormati dilingkungan kerjanya serta senang mengatur karyawan lainnya. Dorongan semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau cenderung lebih peduli dengan suatu kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

c. Dorongan untuk berafiliasi(*need for affiliation*)

Dorongan semacam ini merupakan dorongan yang menempati posisi terakhir. Orang yang memiliki dorongan semacam ini cenderung menganggap bekerja agar memiliki motivasi untuk menjalin persahabatan, menanggung serta bekerja sama dari pada menganggap sebagai ajang kompetensi dalam suatu organisasi.

#### Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya” (**Mangkunegara2004:67**). Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya(**Veitzal Rivai2009:548**). **Mathis dan Jackson (2011:78)** mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan” Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi

#### Indikator Kinerja

Dalam melaksanakan penilaian terhadap kinerja pegawai, ada beberapa indikator atau kriteria yang perlu mendapat perhatian menurut **Cardoso Gomes (2003:142)** yaitu meliputi :

1. Jumlah pekerjaan (*Quantity of work*) : jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan.
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*) : efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan. .
3. Kreatif (*Creativeness*) : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
4. Kerjasama (*Cooperatif*) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

5. Loyalitas Kerja (*Dependability*) : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya sesuai dengan teori tersebut di atas, menyatakan bahwa dalam penyusunan kriteria instrumen untuk mengukur kinerja dapat melalui 3 cara, yaitu:

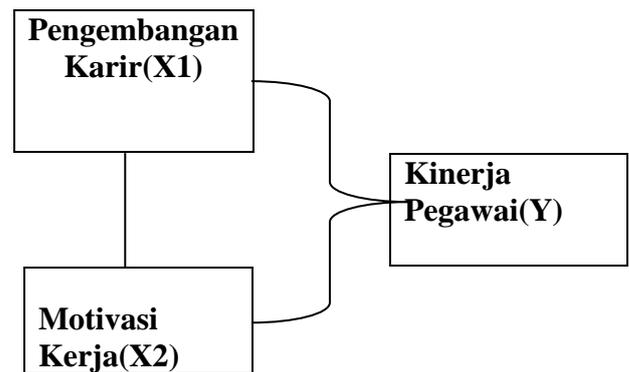
- a) Kualitas (sebaik apa hasil kerja yang dicapai)
- b) Kuantitas (berapa banyak hasil kerja yang dicapai)
- c) Ketepatan waktu (ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan)

### E.Hipotesis Penelitian

Dari hal yang sudah disebutkan diatas dapat diketahui bahwa pengembangan karir dan motivasi kepada karyawan dapat menumbuhkan peningkatan dari kinerja karyawan itu sendiri. Disini jelas bahwa kinerja karyawan dapat maju dan berkembang kearah yang lebih baik jika dipacu oleh peningkatan kerja para karyawan karena adanya pengembangan karir yang jelas serta pemberian motivasi. Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan didukung oleh teori-teori dan pendapat penulis itu sendiri, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu: “diduga pengembangan karir dan motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada Hipotesis ini terdiri dari tiga variabel, sebagai berikut:

1. Variabel independent atau variabel bebas (variabel  $X_1$ ) yaitu variabel pengembangan karir.
2. Variabel independent atau variabel bebas (variabel  $X_2$ ) yaitu variabel motivasi.
3. Variabel dependent atau variabel terikat (variabel Y), yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa indikator.

### F.Kerangka Konsep Penelitian



### G. Metodologi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT.Verena Multi Finance yang berlokasi alasan di jalan Arifin Achmad No. 75 A-B. Alasan dari penulis untuk meneliti PT.Verena Multi Finance merupakan salah satu perusahaan multi financial terbesar di Indonesia yang berada dalam pengawasan OJK. Populasi dalam penelitian ini adalah, dilihat dari jumlah pegawai pada tahun terakhir yaitu tahun 2015 yang berjumlah 40 orang, maka penulis menetapkan sample sebanyak 40 orang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *random sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisioner serta wawancara dengan menanyakan secara langsung dengan sumber informasi.

### H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistic yang dicari melalui program SPSS versi 20.0

### 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner, suatu kuisioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner itu sendiri. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dijelaskan melalui program SPSS.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

## Pembahasan Dan Hasil Penelitian

### 1. Analisis Pengembangan Karir(X1) Pada PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa tanggapan responden terhadap pengembangan karir berada pada kategori baik dengan jumlah skor 1344. . Serta dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir pada PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru dapat dikatakan sudah disesuaikan dengan kondisi serta kebutuhan dari karyawan itu sendiri dalam rangka usaha untuk meningkatkan kinerja dari para

karyawan. Namun secara dimensi yang terlihat dari dimensi prestasi kerja dan exposure memperoleh skor yang lebih besar dibandingkan dengan skor peluang untuk tumbuh dan jaringan kerja.

### 2. Analisis Motivasi Kerja (X2) Pada PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja terletak pada kategori sangat baik dengan jumlah skor 1449, . Secara dimensi, terlihat bahwa total skor dorongan untuk dorongan untuk mencapai kesuksesan dan dorongan untuk mencapai kekuatan memiliki skor lebih rendah jika dibandingkan dengan dorongan untuk berafiliasi. Oleh sebab itu dimensi yang masih memiliki skor lebih rendah perlu ditingkatkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### 3. Analisis Kinerja Karyawan (X2) Pada PT.Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru

Tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan jumlah skor secara keseluruhan 1029. yang dapat dilihat dari total rekapitulasi kinerja karyawan sudah sesuai dengan kinerja yang telah ditentukan perusahaan yang diarahkan pada tercapainya tujuan dari perusahaan. Namun dilihat dari masing-masing dimensi kualitas hasil kerja relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan kuantitas dan ketepatan waktu, dengan begitu kualitas dari hasil kerja karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif lagi untuk kedepannya.

#### 4. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

##### Uji Validitas

Suatu pernyataan dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari corrected skor-total lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 40 karyawan, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat diperoleh, melalui tabel nilai  $r$  product moment dengan  $N=40$ , dan taraf signifikan 5%, maka  $r_{tabel} = 0,66$ .

Dari hasil pengujian validitas dengan melakukan *spss* menyatakan bahwa butir-butir dari instrumen pertanyaan yang dapat digunakan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . sehingga instrumen pertanyaan dari kuisisioner dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

##### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha danr tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha*  $> r$  tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

**Table**  
**Hasil Uji reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel}$	Nilai kritis	Kesimpulan
1	Pengembangan karir	,864	0,266	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	,876	0,266	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	,886	0,266	0,60	Reliabel

Sumber: data olahan,2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maupun dari nilai 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliabel atau dapat diterima.

#### Kesimpulan Dan Saran

##### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tingginya kesempatan pengembangan yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan itu juga. Dan begitu pula sebaliknya. Jadi pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dimana pengembangan karier memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja para karyawan

2. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan itu juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan paparan dari jawaban responden mengenai kinerja berada pada kategori cukup baik, Namun demikian, masih terdapat aspek yang lemah yaitu tingkat kualitas hasil kerja yang masih belum optimal, serta tingkat keinginan untuk dorongan untuk mencapai kesuksesan yang masih rendah.
3. Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Verena Multi Finance Cabang Pekanbaru. Selain itu pengaruh pengembangan karir dan motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan besar 66%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

- Disarankan kepada atasan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Untuk tahapan pengembangan karir kiranya atasan lebih meningkatkan dimensi pengembangan karir yang terdiri dari prestasi kerja, eksposur, peluang untuk tumbuh, jaringan kerja, serta . Khususnya menngkatkan jaringan kerja dan peluang untuk tumbuh.

Karena dari skor yang didapat dimensi tersebut masih relatif rendah dibanding dimensi lainnya.

- Untuk lebih meningkatkan motivasi perlu mengembangkan atau mempertahankan dimensi dorongan untuk mencapai kesuksesan. Karena dari skor yang didapat dimensi ini memiliki skor yang paling tinggi. Dan untuk dimensi lainnya yang skor nya masih relatif rendah, perlu ditingkatkan lagi. Dengan demikian diharapkan dapan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brantas,** 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary,** 2008, *Human Resource Management Edition 11*. Terjemahan Hasibuan. **Pearson Education, inc.** Upper Side River. New Jersey.
- Faustini Cardoso Gomes,** 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Imam Taufiq,** 2012, Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pengawasan dan pelayanan bea cukai tipe madya Bandung, STIE Pasundan, Bandung.
- Flippo, Edwin B., Moh Masud,** 2007, *Manajemen Personalial*, Edisi ke IV, Erlangga: Jakarta.
- Hadari Nawawi.** 2009. *Pengawasan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hani Handoko,** 2009, *Manajemen* , Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Regina Gledy Kaseger** ,2013, *pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Manado Town Square*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Henry, Simamora,** 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN: Yogyakarta.

- Husaini Usman**, 2008, *Manajemen, Teori, Praktek,dan Riset Pendidikan* Yogyakarta, Bumi Aksara.
- Natassia Ayudiarini**, 2011, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT X*, Universitas Gunadarma,Jakarta.
- Anita Permatasari**,2014, *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilaya Semarang Metro*, Universitas Diponegoro,semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu**.2007 *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis,Robert L& Jakson,John H**.2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi Amin & Suyono, Jarot**,2006 *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No 1 Desember 2006
- Hasibuan Malayu**, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai**,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*,Jakarta: Murai Kencana
- Sadeli Samsudin**,2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Pustaka Setia