

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT *SHARED SERVICE*
PT. TELKOM AKSES AREA RIAU DARATAN**

Oleh : Devianalita Agnus

Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and career development on the performance of PT. Telkom Access Riau Riau Area. Employee performance is the work of individuals in an organization. The achievement of organizational goals cannot be separated from the resources owned by organizations that are driven or run by employees who play an active role as actors in efforts to achieve the goals of the organization. To improve the performance of company employees must pay attention to supporting factors that will affect the performance. This research was conducted at the office of PT. Telkom Access Riau Riau Area, located on Jl. Cempedak No. 8 Wonorejo Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru City. The sample of this research was taken as many as 37 by the census method. In this research the method used is descriptive and quantitative. Data obtained from interviews, documents in the company and subsequent questionnaires were obtained and then tested with statistics through the SPSS program. From the analysis of the data include validity, reliability, simple linear regression, multiple linear regression tests. In the test results that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance then work motivation and career development have a positive and significant effect on employee performance in employees of PT. Telkom Access Riau Riau Area.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terbesar perusahaan dan faktor terpenting dalam menjalankan organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan yang sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era modern pada saat ini, perusahaan harus mampu dalam memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kegagalan ataupun kendala pada perusahaan yang berkemungkinan akan terjadi. Dalam menghadapi globalisasi ekonomi pada saat ini perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan memiliki kualitas diri dan mampu menghadapi persaingan bisnis tersebut. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas maka kinerja karyawan akan lebih baik dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan serta baik nya citra perusahaan dimata stakeholders.

Perusahaan seharusnya menyadari bahwa pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan hidup yang semakin hari bertambah. Maka perusahaan harus mampu mencukupi kebutuhan dan memperhatikan kesejahteraan karyaawan dalam bentuk materi dan non materi, hal ini

dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan meraih profitabilitas perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikutnya ada beberapa pendapat tentang kinerja yang akan diuraikan oleh peneliti.

Menurut Rivai (2004 : 309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan 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. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu

hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya seseorang yang memiliki kinerja yang baik ada beberapa aspek penting yang mempengaruhi diri seseorang karyawan itu salah satunya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan, dengan adanya motivasi maka karyawan dapat bekerja dengan baik karena memiliki dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap karyawan yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Sudarwan Danim (2004), menyatakan motivasi kerja merupakan prakondisi bagi individu untuk berperilaku didalam pekerjaan yang ditekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang baik terhadap organisasi yang dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan kinerja yang rendah terhadap organisasi perusahaan.

Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun juga tinggi sehingga roda perusahaan

dapat berputar dengan kuncang dan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Theodora (2015) membuktikan dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Menurut Rivai (2004) menjelaskan Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan Menurut Simamora (2006:94) pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.

Sedangkan menurut Gomes (2003), berpendapat pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari

organisasi terhadap para karyawan. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia karyawan-karyawan yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang.

Hubungan antara pengembangan karir sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir juga salah satu bentuk hak karyawan yang harus diterima berupa non materil. Menurut Handoko (2002) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan dan dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi atau perusahaan. Setyabudi (2018) membuktikan dengan penelitiannya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan dan akan dibahas pada penelitian ini yaitu **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Shared Service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan?”**.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan unit *shared*

service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat pada pembaca sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

- b. Manfaat Praktis

Sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi perusahaan untuk memilih alternatif kegiatan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan yang sehubungan dengan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

c. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini digunakan untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan penulis yang sehubungan dengan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan unit *shared service* P.T Telkom Akses Area Riau Daratan.

Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dalam Priansa 2014) menyatakan bahwa, Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk memenuhi persoalan kebutuhannya. Karyawan bekerja karena ada sesuatu yang akan dicapainya dan perusahaan membeikan sesuatu itu kepadanya. Apabila karyawan menginginkan sesuatu maka karya tersebut mempunyai harapan dan memiliki motivasi kearah yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut. Jelas bahwa seorang karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja untuk mencapai sesuatu yang diinginkan oleh karyawan .

Menurut Mc.Clelland (2007) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Dorongan untuk mencapai kesuksesan
- b. Dorongan untuk mencapai kekuasaan
- c. Dorongan untuk penghargaan

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Tanpa memiliki karyawan yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Pengembangan karir menurut Robbins (1996) merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah. Pengembangan karir ini ditujukan untuk karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada diri karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handoko (2008: 131) ada beberapa indikator pengembangan karir yaitu :

1. Prestasi Kerja
2. Kesetiaan Organisasional
3. Mentor dan Sponsor
4. Kesempatan – Kesempatan untuk Tumbuh.

3. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja yang berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2006: 94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, namun juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang kemudian menghasilkan spekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan serta memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Siagian (2008: 223-224) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karirnya.

Mangkunegara (2002: 67) menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi

mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu hubungan tersebut sangatlah berpengaruh jika pengembangan kinerja individual diawali dengan peningkatan motivasi kerja. Karyawan merupakan asset terbesar perusahaan dimana karyawan lah yang menjalankan roda perusahaan hingga tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun juga tinggi sehingga roda perusahaan dapat berputar dengan kuncang dan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dibuktikan oleh Olivia Theodora (2015) membuktikan dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir sangatlah didambakan oleh karyawan sebab dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat mencapai karir yang diinginkan pada perusahaan dimana ia bekerja. Pengembangan karir juga salah satu bentuk hak karyawan yang harus diterima berupa non materil.

Menurut Handoko (2002) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan dan dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan terus berkompetisi demi tercapainya karir ataupun jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat dibuktikan oleh Mochammad Alvian Setyabudi, (2018) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja perawat.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006: 71). Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan
- H2 : Diduga, ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
- H3 : Diduga, ada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan digunakan instrumen berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang Skala likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian (Sugiyono, 2013). Skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “cukup setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan yang terletak di Jalan Cempedak No. 8 Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28121.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan sebanyak 37 orang yang beralamat di Jalan Cempedak No. 8 Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28121.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel sensus yaitu teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (sugiyono, 2001). sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 37 orang.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuisisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakkan butir-butir dalam suatu daftar kuisisioner dalam mengidentifikasi suatu variabel.

b. Uji Realibilitas Data

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila di lakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar Sopiyan, 2015:55). Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach' alpha*. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini apabila koefisien reliabilitas > 0,6.

5. Uji Analisis Data

Ujianalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ujian analisis regresi linear sederhana dan ujian analisis regresi linear berganda.

6. Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi

(R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variable terikat, dan Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 25-34 tahun, jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki, dan pendidikan terakhir didominasi tamatan S1.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

Hasil Analisis Regeresi Linear Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,341 + 1,238 \text{ Motivasi}$$

kerja

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi Kerja

a= Konstanta

b= Koefisien arah regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja bernilai positif, artinya Motivasi

Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

- b) Nilai konstanta (a) sebesar 1.341. Artinya apabila variabel Motivasi Kerja diasumsikan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1.341.
- c) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 1.238. Artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1.238.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Y = 1,347 + 0,931 \text{Pengembangan Karir}$.

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengembangan Karir

a= Konstanta

b= Koefisien arah regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi untuk Pengembangan Karir bernilai positif, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Nilai konstanta (a) sebesar 1.347. Artinya apabila variabel Pengembangan Karir diasumsikan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1.347.
- c) Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,931. Artinya bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 maka akan

meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,931

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Y = 1.162 + 1.141X_1 + 0,079X_2$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

a= Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 1.162, artinya apabila motivasi kerja dan pengembangan karir diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan 1,162
- b) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 1,141. Artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,141.
- c) Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,079. Artinya bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,079.

Koefisien Determinasi (R²) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,897. Artinya adalah bahwa presentase pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,7%. Sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel

lainnyayang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi (R²) antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,836. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 83,6%. Sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi (R²) berganda antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,898. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diperoleh t_{hitung} sebesar 17,499 dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{tabel} 2,030. $T_{hitung} = 17,499 > T_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dari analisis diatas secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial) Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh t_{hitung} sebesar 13,349 dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{tabel} 2,030. $T_{hitung} = 13,349 > T_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima. Dari analisis diatas secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh F_{hitung} sebesar 149,529 dan signifikan sebesar 0,000 dan F_{tabel} 3,28. $F_{hitung} = 149,529 > F_{tabel} = 3,28$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima. Dari analisis diatas secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan, dengan demikian motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan unit *shared service*

PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. Pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Shared Service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan unit *Shared Service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. Berdasarkan hasil diperoleh t_{hitung} sebesar 17,499 dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{tabel} 2,030. $T_{hitung} = 17,499 > T_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Theodora (2015) membuktikan dengan hasil penelitian nya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Shared Service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan

Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan unit *Shared Service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh t_{hitung} sebesar 13,349 dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{tabel} 2,030. $T_{hitung} = 13,349 > T_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Setyabudi (2018) membuktikan dengan penelitian nya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan unit *Shared Service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan dinilai telah baik, dinilai dari 3 indikator yaitu dorongan untuk mencapai kesuksesan, dorongan untuk mencapai kekuasaan dan dorongan untuk mencapai penghargaan secara keseluruhan dengan total skor 843.
2. Pengembangan karir pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan secara keseluruhan sudah dinilai baik, ini dapat dilihat dari 4 indikator yaitu prestasi kerja, mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh dan kesetiaan pada organisasi secara keseluruhan dengan total skor 1123.
3. Kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan cukup baik, ini dapat dilihat dari 4 indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama dan tanggung jawab dengan total skor 1005.
4. Dari hasil penelitian motivasi kerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Riau

Daratan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat diterima, semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

5. Dari hasil penelitian pengembangan karir pada karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat diterima, semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat diterima, semakin tinggi tingkat motivasi dan pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan,

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di paparkan maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan lebih memberikan perhatian kepada karyawan agar

memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Perusahaan juga perlu meningkatkan produktivitas karyawan agar setiap karyawan lebih produktif dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
3. Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar karyawan semangat melakukan pekerjaan dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dengan ini karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Perusahaan juga harus memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan agar perusahaan mengetahui bagaimana cara meningkatkan karir karyawan.
5. Perusahaan juga perlu memperhatikan kemampuan setiap karyawan agar dapat mengetahui jenjang karir yang diberikan kepada karyawan, meningkatkan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan maupun pendidikan kepada karyawan yang dinilai kurang produktif dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia, Edisi kedua*. Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *"Manajemen sumber Daya Perusahaan"*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Aswawi, Sahlan. 2007. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Organisasi*. Cetakan ketiga. Jakarta : Studio Press
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Darmawan, Didit. 2016. *Teori Motivasi. Metromedia Education*. Surabaya
- Denim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia (terjemahan sutrisno)*. Jakarta : Erlangga
- Donni Juni Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan
- Gomes, Fuastino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan keempat*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi aksara
- Mangkunegara, Anwar, P. 2000. *Manusia Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Pos Karya
- Mangkunegara, Anwar, P. 2002. *Manusia Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Pos Karya
- Mangkunegara, Anwar, P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama 8. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika, Vol. !4*
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Mochammad Alvian Setyabudi dkk. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi bisnis, Vol. 63*
- Mondy R, Wayne. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

- Olivia Theodora. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Vol. 3*
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN
- Soffi Rosyidawaty. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Regional Jawa Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, Vol. 5*
- Sugiyono, 2013. “*Statistik Untuk Penelitian Cetakan ke-5*”. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Veithzal Rivai, 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. cetakan pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Warsito, Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran Landasan dan Aplikasi*, Jakarta : Rineka Cipta