

## PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Serly Amelya Putri<sup>1</sup>, Randi Gusnali Pratama<sup>2</sup>, Satrio Wicaksono<sup>3</sup>, Santia Omike Bunga<sup>4</sup>,  
Hendra Riofita, M.M<sup>5</sup>**  
**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim**

Correspondence			
Email: : <a href="mailto:sestiputri7993@gmail.com">sestiputri7993@gmail.com</a>		No. Telp:	
Submitted : 17 Desember 2023	Accepted : 19 Desember 2023	Published : 30 Desember 2023	

### Abstrak

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mendeskripsikan pengembangan karir yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan, 2) mendeskripsikan motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pengembangan karir dan motivasi kerja yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi atau instansi juga dipengaruhi oleh usaha pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja.

Kata kunci : kinerja, karyawan, pengembangan karir, motivasi kerja

### Abstract

*Human resources are one of the most vital assets in a company, because the key to a company's success begins with human resource empowerment activities, namely people who provide energy, creative talent and enthusiasm for the company as the main driving force in a company. This research aims to 1) describe effective and efficient career development to improve employee performance, 2) describe appropriate work motivation to improve employee performance. The results of this research state that the work of a person who carries out his main duties, obligations and functions as an employee produces work results in quality and quantity in accordance with the responsibilities given to him. Employees who have good performance qualities are also supported by their career development and work motivation to be able to carry out their duties creatively and innovatively. Good performance in an organization or agency is also influenced by the employee's efforts in carrying out their work. Increasing employee performance can be done with career development and work motivation.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi atau instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas. Sumber Daya Manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan.

Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam Putri dan Jamilus (2023) menjelaskan MSDM yaitu *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*". Hal ini diterjemahkan yang berarti "Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai pengelolaan sebuah lembaga pendidikan, tenaga pendidik maupun kependidikan berkontribusi menyelenggarakan visi, tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat".

Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada aktivitas organisasi untuk mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi. Kegiatan organisasi untuk mencapai kebutuhan dan tujuan secara efektif dan efisien (Sutar & Churrahman, 2021).

Perusahaan bukan hanya mementingkan SDM yang berkualitas tetapi juga perlu memberikan dukungan yang dapat membangun para karyawan untuk bekerja maksimal. Dukungan perusahaan mengacu pada persepsi karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan perusahaan muncul dari diri karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap perusahaannya sampai sejauh mana perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi dan kinerja dari yang dilakukan oleh karyawan

Pengembangan karir menjadi peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini menjadi salah satu tolak ukur karyawan tersebut apakah sudah tepat untuk berada pada jabatan atau posisi yang dimilikinya. Pengembangan karir ini sangat perlu dilaksanakan untuk melihat kemampuan serta kualitas kinerja karyawan dalam pemenuhan peningkatan kinerja suatu organisasi atau instansi.

Kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Avriani *et al.*, 2021). Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, *et al.*, 2016). Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengelolaan Manajemen sumber daya manusia secara optimal dengan perencanaan terstruktur dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi. memberikan remunerasi bagi setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Berdasarkan pendapat diatas dapat

disimpulkan bahwa pentingnya pengembangan karir dalam menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mendeskripsikan pengembangan karir yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan, 2) mendeskripsikan motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjawab fenomena atau kejadian yang berlangsung. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara *library research* yaitu data diambil dengan cara mempelajari buku-buku literatur serta *review article* yang ada berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan riset-riset yang sudah pernah dilakukan (Haryono *et al.*, 2023). Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya dengan mengumpulkan studi.

## PEMBAHASAN

### Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan (*development*) adalah pembelajaran yang membantu karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan yang akan dilakukannya kelak (Sukamdani *et al.*, 2023). Pengembangan karir secara professional diperlukan kesatuan tekad dan keterpaduan upaya dari semua pihak, dari pengambil keputusan hingga unsur pelaksana pimpinan, yang didukung penetapan arah kebijakan pengembangan karir yang tersistem dan berkelanjutan. Pengembangan karir karyawan ini bertujuan untuk memenuhi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam peningkatan kinerja organisasi atau instansi. Kualitas SDM juga tercermin dari peningkatan eksistensi diri melalui peningkatan kualitas diri agar mampu menghadapi setiap perubahan dan tantangan. Dengan demikian

karyawan dapat meraih kesempatan dan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dengan jenjang karir dan kesejahteraan hidup yang baik.

Menurut (Adhitya, 2021) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun. Selain dari pengembangan karir, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai sangat penting diperhatikan di lingkungan organisasi karena dapat menciptakan perilaku positif dalam diri pegawai yang berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dari pegawai. Dimana disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan taat, patuh, setia, teratur dan tertib pada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016) Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan Siagian (2011) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Karir adalah kelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang.

Ramli & Yudhistira (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan. Berdasarkan pendapat (Sari, 2022) dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang

disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain serta merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Pengembangan karir yang tepat tentunya memiliki alur dalam pelaksanaannya, dialog interaktif seorang HR kepada karyawannya menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan untuk mencari tahu apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam pengembangan karirnya. Pengembangan karir dapat diketahui salah satunya dalam mengadakan pelatihan. Pelatihan sering disebut juga dengan *training*. Kata *training* memiliki arti proses menerima pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, baik dalam kondisi formal maupun informal (Danny, 2016).

Pelatihan atau *training* diciptakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang karyawan dengan harapan dapat berpengaruh pada tingkat kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kehadiran pelatihan ini diharapkan dapat mencetak karyawan dengan pemahaman dan keahlian tinggi pada bidangnya. Pelatihan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan keahlian baru bagi para karyawan perusahaan, sehingga mampu mengembangkan karirnya. Pelatihan juga akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pelatihan tersebut. Menurut Simora dalam Tiara (2023), terdapat beberapa tujuan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Melaksanakan perbaikan kinerja pada karyawan yang dianggap tidak memuaskan karena faktor kekurangan keterampilan. Pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat menjadi upaya untuk mengatasi ketertinggalan pengetahuan dan keterampilan karyawan suatu perusahaan dengan karyawan perusahaan lain, sehingga para karyawan diharapkan mampu berkompetitif dengan karyawan perusahaan lain dalam melaksanakan kinerja dan tanggungjawabnya untuk kemajuan perusahaan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan yang sejalan dengan perkembangan kemajuan teknologi. Pelatihan hadir dengan harapan membentuk dan menciptakan para karyawan yang melek teknologi, serta peka dan dapat mengikuti perkembangan teknologi terbaru di masa kini dan masa yang akan datang.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada efisiensi waktu yang akan berdampak terhadap perkembangan keahlian karyawan baru dan perkembangan perusahaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional, Pelatihan juga dapat menjadi tempat belajar sekaligus berdiskusi antara para karyawan dengan pelatih pelatihan untuk memecahkan suatu masalah operasional yang sedang

### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan (*drive energy*) yang ada pada diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai apa yang diimpikannya. Motivasi adalah konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk merubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Pernyataan ahli tersebut, dapat diartikan yang dimaksud tujuan motivasi adalah sesuatu yang berada diluar diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu (Uno, 2023).

Menurut (Anshari et al., 2022) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi

dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Robbins dalam Yolinda *et al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang ada dalam diri seorang pegawai dimana dapat menentukan arah perilakunya di dalam perusahaan dalam tingkat usaha maupun tingkat ketahanannya untuk menghadapi suatu permasalahan dan hambatan yang ada didalam suatu perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai untuk suatu arah tujuan tertentu.

Sugiyanto dalam Safitri (2023) menjelaskan bahwa terdapat aspek dalam motivasi yaitu:

1. Tantangan di tempat kerja itu sendiri, besarnya tantangan yang dialami karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka.
2. Hasil, yaitu kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Luasnya kesempatan untuk bertumbuh, yaitu kesempatan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
4. Tanggung jawab, yaitu tingkat tanggung jawab yang dialami karyawan sehubungan dengan pekerjaannya.
5. Promosi, yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat maju dalam karirnya.
6. Pengakuan, yaitu tingkai pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang sukses sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau instansi.

Menurut Tambunan dalam Safitri (2023), motivasi meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri.

Motivasi ini biasanya timbul dari suatu harapan, tujuan, atau keinginan akan sesuatu dan keinginan untuk mencapainya.

- 2) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang diharapkan berasal dari luar diri atau eksternal.

Motivasi ini biasanya berupa nilai-nilai material ataupun insentif terhadap prestasi karyawan tersebut.

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pengembangan karir dan motivasi kerja yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi atau instansi juga dipengaruhi oleh usaha pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja. Pengembangan karir ini dapat dilaksanakan dengan mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas kompetensi karyawan. Motivasi kerja meliputi motivasi instrinsik (dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (luar diri). Motivasi ekstrinsik menjadi salah satu faktor penting tiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, hal ini dapat berupa insentif atau nilai material.

## Saran

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir dan motivasi kerja. Selain itu perlu adanya peningkatakan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari disiplin kerja, desain kerja, insentif, dan lain sebagainya. Penulis berharap penelitian ini menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar terciptanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition Journal)*. 3(1), 28–41.
- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idarohe-ISSN:2580-2453> <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Anshari, S. S. al, Elfiswandi, Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.39>.
- Haryono, E., Slamet, M., & Septian, D. (2023). *StatistikaSPSS28*.
- Mangkunegara. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi*, 6(1), 93–103. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>
- Noverahman, M., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasm, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170-179.
- Putri, N., & Jamilus, J. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital di Lembaga Kelas Lancar Mengaji Private. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 2(2), 324-331.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher (Kedua, Vol. 53, Issue 9). Zifatama Publisher.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Safitri, A. A. (2023). *Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Bpr Bkk Demak (Perseroda) Kabupaten Demak Melalui Insentif Dan Pendekatan Job Design* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Sari, A. P. J., Oktavita, P., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September
- Setiawan, W. (2017). *Era Digital dan Tantangannya*. Seminar Nasional Pendidikan, 1–9.
- Siagian, Sondang P, 2011, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukamdani, N. B. S., & Anggraini, W. A. (2023). *Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi*. Penerbit NEM.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasaan. *Jurnal Mirai Management*. 7(3), 164–175. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.