

Pengaruh Motivasi dan Seleksi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Harapan Jaya Pangan

Giovanna Lodeva, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, Thomas Sumarsan Goh

Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia, Medan

Correspondence email: giovannalodevaa968@gmail.com; syawal73.pmci@gmail.com;

mila_asmawiani@yahoo.com; gotho@gmail.com

Abstrak. Karyawan yang telah bekerja tentu mempunyai target dan tujuan salah satunya adalah: mewujudkan rencana karirnya. Perusahaan bertanggungjawab atas kelangsungan karir karyawan sehingga dalam hal tersebut perusahaan juga terus melakukan upaya untuk memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi, upaya yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan memelihara kualifikasinya sesuai perencanaan strategis perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting diperhatikan karena mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan kemampuan serta upaya yang dimilikinya demi mencapai rencana karir dan proses seleksi kerja harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar menghasilkan karyawan yang mempunyai skill dan kemampuan yang mumpuni. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan seleksi terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis pendekatan survei, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasinya adalah karyawan PT. Harapan Jaya Pangan. Sampel pada penelitian yang akan diuji yaitu berjumlah 66 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan motivasi dan seleksi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan. Variabel seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir. motivasi dan seleksi menjelaskan pengaruhnya terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan dengan nilai koefisien determinasi 0,618 yang artinya sebesar 61,8% variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan seleksi dan sisanya 38,2 % divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Seleksi, Pengembangan Karir, kepuasan kerja dan sebagainya

Kata kunci: motivasi; seleksi; pengembangan karir

Abstract. Employees who have worked certainly have targets and goals, one of which is: realizing their career plans. The company is responsible for the continuity of the employee's career so that in this case the company also continues to make efforts to maintain productivity, effectiveness and efficiency, the efforts made by the company to ensure that employees maintain their qualifications according to the company's strategic planning. Employee work motivation is important to note because it is able to encourage employees to develop creativity and mobilize their abilities and efforts in order to achieve career plans and the job selection process must be carried out as well as possible in order to produce employees who have qualified skills and abilities. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and selection on the career development of employees of PT. Harapan Jaya Pangan. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees of PT. Harapan Jaya Pangan. The sample in the study to be tested amounted to 66 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R^2) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that motivation and selection simultaneously affect the career development of employees of PT. Harapan Jaya Pangan. The selection variable partially has a significant effect on career development while motivation partially has no effect on career development. motivation and selection explain their influence on the career development of employees of PT. Harapan Jaya Pangan with a coefficient of determination of 0.618, which means that 61.8% of career development variables can be explained by motivation and selection variables and the remaining 38.2% is varied by other factors not examined such as organizational culture, work discipline, job satisfaction and so on

Keywords: motivation; selection; career development

PENDAHULUAN

Karyawan yang telah bekerja tentu mempunyai target dan tujuan salah satunya adalah: mewujudkan rencana karirnya. Perusahaan bertanggungjawab atas kelangsungan karir karyawan sehingga dalam hal tersebut perusahaan juga terus melakukan upaya untuk memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi, upaya yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan memelihara kualifikasinya sesuai perencanaan strategis perusahaan. Tidak terkecuali pada PT. Harapan Jaya Pangan juga memiliki bagian personalia yang bertanggungjawab mendukung proses pengelolaan karyawannya tentunya atas persetujuan atasan termasuk proses pengembangan karir karyawan tersebut.

Pengembangan karir PT. Harapan Jaya Pangan mengabaikan keinginan dan minat dari karyawan itu sendiri, seharusnya ini menjadi pertimbangan PT. Harapan Jaya Pangan dalam proses pengembangan karir sehingga karyawan bekerja dengan senang hati dan ikhlas karena tidak merasa terbebani dengan tugas yang kurang diminatinya, karena dengan dikembangkannya karir sesuai bakat dan kemampuan karyawan akan berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.

Jika motivasi kerja karyawan rendah, walaupun karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka karirnya tidak akan berkembang. Ada faktor lain yang bisa menghambat pengembangan karir karyawan adalah: bagaimana dalam proses seleksi tidak dilakukan dengan benar dan efektif, maka akan berdampak pada pengembangan karir karyawan karena karir karyawan tersebut tidak akan meningkat dan tidak mempunyai skill dan kemampuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan seleksi terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan.

Tinjauan Pustaka

Menurut Simamora (2017), motivasi adalah: dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi berasal dari kata *move*, yang bermakna bergerak. Menurut Hasibuan (2016), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan akan prestasi; (2) kebutuhan akan afiliasi; dan (3) kebutuhan akan kekuasaan. Sedangkan menurut Marwansyah (2019), seleksi adalah: proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Menurut Mangkunegara (2017), dimensi dan indikator seleksi yaitu:

1. Tes pengetahuan akademik. Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Indikatornya: pendidikan calon pegawai, dan pengetahuan akademik calon pegawai
2. Tes psikologi. Tes psikologi ini diberikan oleh ahli psikologi, untuk mengungkap kemampuan potensial, minat, bakat, motivasi, emosi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai. Indikatornya: tes bakat, tes kecenderungan untuk berprestasi, tes minat bidang pekerjaan, dan tes kepribadian
3. Wawancara. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Indikatornya: sebelum wawancara; selama wawancara; dan setelah wawancara

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2017), pengembangan karir adalah: aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Simamora (2017), dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi: mutasi, seleksi, penempatan, pendidikan, dan pelatihan. Menurut Yikwa, dkk (2017), setiap tahapan karir ditandai dengan tugas perkembangan, aktivitas dan hubungan. Retensi, motivasi, dan kinerja karyawan dipengaruhi seberapa baik perusahaan memperhatikan tugas-tugas perkembangan pada masing-masing tahapan karir. Menurut Novitayanti dkk (2020) bahwa pengembangan karir berupa kenaikan pangkat bagi seorang pegawai, pegawai akan mendapatkan feedback berupa pendapatan yang tinggi sesuai dengan jabatannya. Salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja adalah mendapatkan penghasilan yang tinggi. Menurut Badriyah (2019) bahwa seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja cakap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pada masa sekarang dan yang akan datang. Menurut Badriyah (2019) dalam seleksi, ada diadakan tes psikologis yang bisa mengungkap motivasi yang ada pada calon pegawai dan juga calon pegawai ada mengikuti pra jabatan atau latihan yang diakhiri dengan ujian-ujian. Jika lulus dari pra jabatan atau latihan ini, akan dipromosikan menjadi karyawan tetap serta haknya akan diterima sepenuhnya.

Menurut Putri (2018), untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

METODE

Populasi penelitian ini adalah: karyawan PT. Harapan Jaya Pangan yang berjumlah 66 (enam puluh enam) orang. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh atau sensus). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: wawancara (interview), daftar pertanyaan (kuesioner), studi dokumentasi, dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²),

pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t).

HASIL

Tabel 1
Uji One Kolmogorov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 66 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.76557776 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.054 |
| Test Statistic | | .080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: data olahan

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 di mana lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Tabel 2 nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 untuk kedua variabel bebas motivasi dan seleksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas. Tabel 3 menjelaskan Variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi 0,556 dan variabel seleksi mempunyai nilai signifikansi 0,718. Karena nilai signifikansi antara variabel independen dengan *unstandardizedresidual* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sedangkan Tabel 4 menjelaskan nilai DW adalah 1,954. Pada n = 66 dimana k = 2, nilai dl = 1.5395 dan nilai du = 1.6640 maka $du < d < 4 - du = 1.6640 < 1,954 < 2.336$, dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi | .557 | 1.794 |
| Seleksi | .557 | 1.794 |

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Korelasi Rank Spearman

| | | Motivasi | Seleksi | Unstandardized Residual |
|-------------------------|-------------------------|----------|---------|-------------------------|
| Motivasi | Correlation Coefficient | 1.000 | .652** | .074 |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .556 |
| | N | 66 | 66 | 66 |
| Seleksi | Correlation Coefficient | .652** | 1.000 | .045 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .718 |
| | N | 66 | 66 | 66 |
| Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .074 | .045 | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .556 | .718 | . |
| | N | 66 | 66 | 66 |

Sumber: data olahan

Tabel 4
Uji Durbin Watson

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .793 ^a | .629 | .618 | 6.872 | 1.954 |

Sumber: data olahan

Tabel 5
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 23.424 | 5.533 | | 4.233 | .000 |
| Motivasi | .429 | .219 | .201 | 1.957 | .055 |
| Seleksi | 1.221 | .194 | .645 | 6.279 | .000 |

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan persamaan regresi dari model penelitian ini adalah Pengembangan Karir = 23.424 + 0.429(motivasi) + 1.221(seleksi) + e. Tabel 4 juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,618 yang artinya sebesar 61,8% variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan seleksi dan sisanya 38,2 % divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

Tabel 6
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 5051.737 | 2 | 2525.869 | 53.485 | .000 ^b |
| Residual | 2975.248 | 63 | 47.226 | | |
| Total | 8026.985 | 65 | | | |

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan nilai Fhitung (53.485) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3.14) dan Sig. (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho3 dan menerima H3. Dengan demikian motivasi dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan. Tabel 5 juga menjelaskan hasil uji sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Motivasi. Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.957 < 1.99834$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,055 lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam hasil penelitian bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan.
2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Seleksi. Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.279 > 1.99834$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam hasil penelitian bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan seleksi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan, namun secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. Harapan Jaya Pangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Novitayanti, Dita, Muhammad Doddy AB, Nursanita Nasution. 2020. The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(1)
- Putri, Eka Rulianti. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Yikwa, Lapius, Riane J. Pio, Tinneke M. Tumbel. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara).