

## **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di The Residence Bintan Resort Tanjung Pinang**

**Susanti<sup>1</sup>, Hijryantomi Suyuthie<sup>2</sup>**

Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Pariwisata Universitas Negeri Padang

Email: [ucansusanti31@gmail.com](mailto:ucansusanti31@gmail.com)

### **Abstrak**

Latar belakang penelitian ini merupakan hasil pengalaman lapangan industri dan observasi penulis tentang pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian seluruh pekerja seluruh karyawan The Residence Bintan Resort Tanjung Pinang. Sampel menggunakan teknik teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah 100 sampel. Data didapat dari angket berskala Likert dengan 22 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya data dideskripsikan serta dilakukan uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana serta koefisien determinasi dengan program SPSS 23.00. Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan karir termasuk kategori cukup baik (60%), (2) Motivasi kerja karyawan termasuk kategori cukup baik (58%). Hasil hipotesis didapatkan nilai F 51,656 dan diperoleh nilai t 7,187 dengan taraf sig.  $0,00 < 0,05$  maka variabel pengembangan karir dapat menjelaskan motivasi kerja karyawan secara signifikan dengan nilai *R Square* 0.345. Pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja karyawan 34.5% sedangkan 65.5% disebabkan faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan agar lebih memaksimalkan pengembangan karir karyawan dan karyawan lebih meningkatkan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** *Pengembangan karir, motivasi Kerja Karyawan*

### **Abstract**

The background of this research is the result of industrial field experience and the author's observations about career development and employee motivation. The type of research used is descriptive quantitative with a causal associative approach. The research population is all employees of The Residence Bintan Resort Tanjung Pinang. The sample used a proportionate stratified random sampling technique with a total of 100 samples. The data was obtained from a Likert scale questionnaire with 22 statement items that had been tested for validity and reliability. Furthermore, the data is described and the analysis requirements test and hypothesis testing are carried out using simple linear regression analysis and the coefficient of determination with the SPSS 23.00 program. Research shows that: (1) Career development is categorized as good enough (60%), (2) employee motivation is categorized as good enough (58%). The result of the hypothesis is that the F value is 51,656 and the t value is 7,187 with a sig level.  $0.00 < 0.05$  then career development variables can explain employee motivation significantly with an R Square value of 0.345. Career development affects employee work motivation 34.5% while 65.5% is caused by other factors. Based on the results of the research, the authors suggest to maximize employee career development and further increase employee motivation.

**Keywords:** *Career development, Employee work motivation*

## PENDAHULUAN

Hotel adalah salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya (Sulastiyono dalam Defriyanti dan Suyuthie, 2019). Dalam kelancaran yang ada di hotel tentu didukung oleh sumber daya manusia untuk melayani tamu yang disebut dengan karyawan. Menurut Hasibuan (2012:12) Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak terjadi. Setiap karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, (Sutrisno, 2017: 116). Motivasi adalah seangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam Defriyanti dan Suyuthie, 2019). Jadi motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat atau merupakan *driving force*.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya kemungkinan untuk berkembang, untuk menduduki suatu jabatan dalam perusahaan yang akan dilakukan masa yang akan datang terlebih dahulu menyusun suatu perencanaan untuk mengembangkan sebuah karir. Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan (Hasibuan, 2012: 68).

Pernyataan yang diberikan oleh karyawan The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang cukup beragam ada yang menilai pengembangan karir sudah baik dan ada yang menilai kurang baik. Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan beberapa permasalahan motivasi kerja karyawan, antara lain, rendahnya kepemimpinan dalam memotivasi sehingga karyawan menunda-nunda pekerjaan dan melakukan pekerjaan sewajarnya, kurangnya semangat karyawan dalam bekerja karena rendahnya *service charge* pada kondisi hotel saat ini, tidak adanya promosi yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, menurunnya motivasi karyawan karena tidak adanya tunjangan bagi setiap karyawan yang bekerja sudah lama di hotel The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang, kurangnya motivasi antara sesama karyawan, adanya atasan yang membeda-bedakan karyawan sehingga motivasi karyawan menurun.

Pengembangan karir antara lain, tidak berkembangnya pengembangan karir di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang, kurang semangatnya karyawan bekerja karena tidak ada pengembangan karir yang cepat, tidak meningkatnya karir karyawan yang telah lama bekerja di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang, pengembangan karir di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang hanya untuk karyawan yang tertentu.

Permasalahan karyawan yang sudah penulis jabarkan di atas merupakan sumber permasalahan yang harus diuraikan di dalam penelitian ini. Indikator-indikator objek penelitian penulis tentang pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penulis, maka penulis memiliki fokus penelitian berkaitan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkonsentrasi dengan pengembangan karir karyawan hotel serta motivasi kerja karyawan dengan hubungan motivasi kerja karyawan di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian seluruh karyawan The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang sebanyak 132 orang. Teknik sampling yang akan digunakan yaitu teknik *proportionate stratified random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah pengembangan karir karyawan The Residence Bintang. Data sekunder di peroleh dari bagian *Human Resources Department*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) berdasarkan skala liker yang diuji validitasnya dan reabilitasnya.

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi validator indikator pengembangan karir terdiri dari 12 butir pertanyaan terdapat 1 data tidak valid. Uji coba reabilitas dengan program SPSS 23.00 dengan hasil Harga *Cronbach's Alpha* 0,631 menunjukkan bahwa koefisien pada variabel Pengembangan Karir (x) mempunyai reliabilitas yang tinggi dan di uji coba untuk variabel Motivasi Kerja (y) menunjukkan 0,685 mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan rumus rata-rata ideal ( $M_i$ ), standar deviasi ( $S_{di}$ ). Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas serta uji regresi linear sederhana untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### **Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X)**

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat baik	$\geq 49,5$	0	0
Baik	38,5 - < 49,5	35	35
<b>Cukup baik</b>	<b>27,5 - &lt; 38,5</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Buruk	16,5 - < 27,5	3	3
Sangat buruk	< 16,5	0	0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Olah data Microsoft Excel (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan di The Residence Bintang Resort dalam pengembangan karir termasuk kategori cukup baik dengan presentase 60%.

#### **Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat baik	$\geq 49,5$	0	0
Baik	38,5 - < 49,5	42	42
<b>Cukup baik</b>	<b>27,5 - &lt; 38,5</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
Buruk	16,5 - < 27,5	0	0
Sangat buruk	< 16,5	0	0
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil Olah data Microsoft Excel (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan di The Residence Bintang Resort dalam motivasi kerja karyawan termasuk kategori cukup baik dengan presentase 58%.

### Uji Persyaratan Analisis

- 1) Uji Normalitas  
Hasilnya bahwa nilai Asym Sig untuk variabel pengembangan karir adalah 0,060 dan motivasi kerja karyawan di The Residence Bintang Resort adalah 0,084 dengan nilai > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.
- 2) Uji Homogenitas  
Hasil analisis diperoleh nilai Sig adalah 0,161 dengan taraf signifikansi > 0,05. Jadi data berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen.
- 3) Uji linear  
Hasil diperoleh nilai signifikansi 0,936 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel pengembangan karir (X) dan motivasi kerja karyawan (Y).

### Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Nilai signifikansi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.196	1	416.196	51.656	.000 <sup>b</sup>
	Residual	789.594	98	8.057		
	Total	1205.790	99			

a. Dependent Variable: TTY

b. Predictors: (Constant), TTX

Sumber: Hasil Olah Data Spss 23.00 (2022)

Tabel 4 Koefisien regresi variabel X terhadap variabel Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.959	2.610		7.263	.000
	TTX	.508	.071	.588	7.187	.000

a. Dependent Variable: TTY

Sumber: Hasil Olah Data Spss 23.00 (2022)

Berdasarkan hasil uji coba regresi linear sederhana pada tabel 3 dan 4 diatas diperoleh nilai F 51,656 dengan sig. 0,00 < 0,05 dan diperoleh nilai t 7,187 dengan taraf sig. 0,00 < 0,05 maka variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Variabel pengembangan karir mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 18,959 + 0,508X$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,508 dengan nilai sig. 0,00 < 0,05, artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan pengembangan karir akan meningkatkan 0,508 satuan motivasi kerja karyawan.

Tabel 5 Koefisien determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.345	.338	2.839

a. Predictors: (Constant), TTX

Sumber: Hasil Olah Data Spss 23.00 (2022)

Pada tabel 5 nilai R square = 0,345 artinya kontribusi atau pengaruh variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan adalah 34,5%, sedangkan 65,5% ditentukan oleh faktor lain.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 100 orang sampel, data variabel Pengembangan Karir Karyawan di The Residence Bintang Resort adalah 60% termasuk kategori cukup baik. Samsudin dalam Muspawi (2017:115) "Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan". Sedangkan Sutrisno (2017: 162) "Karir adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang".

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 100 orang sampel, data variabel Motivasi Kerja Karyawan di The Residence Bintang Resort adalah 58% termasuk kategori cukup baik. "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan" (Hasibuan, 2012:12). Sedangkan Sutrisno (2017:109) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di The Residence Bintang Resort berpengaruh secara signifikan. Nilai R Square 0,345. Pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 34,5%, sedangkan 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi kerja karyawan pada dasarnya akan meningkat apabila pengembangan karir diterapkan dengan sesuai dan hotel memberikan pembekalan tentang pengembangan karir. Motivasi kerja karyawan sendiri dilihat dari berbagai aspek salah satu aspek tersebut adalah pengembangan karir (adanya jaminan pekerjaan).

Pengembangan karir yang baik akan menimbulkan harapan dan keinginan yang baik, sehingga apabila pihak hotel tidak mampu memenuhinya maka akan menimbulkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017: 116) "faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu internal (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan) dan faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel).

### SIMPULAN

Pengembangan Karir di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai presentase sebesar 60% berada pada 27,5 - < 38,5 termasuk dalam kategori cukup baik. Motivasi Kerja Karyawan di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang menunjukkan 58% berada pada 27,5 - < 38,5 termasuk dalam kategori cukup baik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir

terhadap motivasi kerja di The Residence Bintang Resort Tanjung Pinang dengan nilai R Square sebesar 0,345, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 34,5% sedangkan 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan pimpinan memperhatikan pengembangan karir karyawan yang lebih baik lagi. Hal ini bisa dilakukan oleh pihak manajemen dengan cara pengangkatan karyawan dengan waktu berkala dan memberikan fasilitas kerja. Karyawan dapat menjalankan tugas dengan optimal dengan tujuan memenuhi semua harapan yang diinginkan. Terpenuhinya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Chair, dan Pramudia. 2017. *Hotel Room Division Management*. Depok: Kencana.
- Defriyanti, P, D., Suyuthie, H. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Displin Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang*. Jurnal Pendidikan Dan Keluarga, 11(02), 216-136.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Akasara.
- Muspawi, Mohamad. 2017. *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi*. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmah/article/view/108>. Diakses pada tanggal 03 April 2021.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.