

# PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN PADA CV. SIDIQ MANAJEMEN YOGYAKARTA

Annidjatuz Zahra  
anniediyono@gmail.com

Ade Gunawan  
adegunawan.mm@gmail.com

## Abstrak

*Penelitian ini untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field Research) yakni penelitian dilakukan dengan melakukan survei langsung ke obyek penelitian. Subjek (sampel) dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sidiq Manajemen berjumlah 60 orang (sampel). Metode penarikan sampel secara non probabilitas dengan convenience sampling*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai signifikan akan tetapi pengaruhnya negatif dikarenakan setiap ada penambahan sistem pengembangan karir menurunkan motivasi berprestasi karyawan sehingga hipotesis tersebut ditolak. Dalam uji koefisien determinasi dimana sistem pengembangan karir hanya menyumbang 11,8% terhadap motivasi berprestasi karyawan CV.Sidiq Manajemen, sedangkan sisanya 88,2 % disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar sistem pengembangan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

***Kata kunci: sistem pengembangan karir, motivasi berprestasi***

## PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan selalu ada pengembangan karir yang ditujukan pada karyawan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Dimana peran pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan yaitu untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>28</sup>

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang mengharuskan lembaga perusahaan mampu bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik. Pada saat ini ada kecenderungan bahwa perencanaan karir lebih banyak dipergunakan untuk karyawan profesional, karyawan teknis dan manajerial, serta bagi karyawan yang berminat saja, sedangkan perencanaan karir akan lebih efektif bila karyawan yang bersangkutan mempunyai minat terhadap karirnya dan supervisornya merasa berkepentingan dan mampu memberi bimbingan.

Simamora berpendapat bahwa kata karir adalah dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.<sup>29</sup>

Kebutuhan untuk merencanakan karir pegawai timbul, baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam

---

<sup>28</sup> Puji Isyanto, dkk. *Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Manajemen Voll.10 No.3 April 2013.

<sup>29</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN. 2001), hlm 504.

keadaan perkembangan yang mantap. Selanjutnya, pekerjaan akan kehilangan kedudukannya yang terpenting sebagai satu-satunya nilai yang dicari dalam hidup oleh semua pegawai. Pegawai modern berpendapat bahwa pekerjaan harus diintegrasikan secara efektif dengan kebutuhan manusia untuk pertumbuhan perseorangan, dengan harapan-harapan keluarga pegawai dan dengan persyaratan etis masyarakat.<sup>30</sup>

Dalam hal pengembangan karir diharapkan mampu menjadi stimulus dalam diri seseorang untuk bisa memotivasi diri untuk dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dibidangnya. Motivasi berprestasi menurut Cassidy & Lynn suatu istilah yang digunakan didalam ilmu psikologi untuk menjelaskan kerja keras pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan di dalam lingkungan sosial mereka. Menurut Morgan, King, Weizt, dan Schoper motivasi berprestasi adalah merupakan dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan meningkatkan pencapaian tugas mereka.<sup>31</sup> Sistem pengembangan karir di CV. Sidiq Manajemen telah sangat baik dimana mereka memiliki dua sistem pengembangan karir yaitu kenaikan gaji dan kenaikan jabatan. Tentunya dengan syarat yang telah ditetapkan ialah melihat dari prestasi kerja dilapangan yang nantinya dapat berupa kenaikan jabatan, namun pada prakteknya ternyata ada beberapa hambatan dimana keika karyawan dirasa berprestasi dan mampu untuk naik pada jabatan yang lebih tinggi ternyata mereka memilih untuk tetap pada posisi awal, dikarenakan alasan ketidak mampuan mereka dalam mengemban amanah yang diberikan hal itu saya peroleh dengan wawancara kepada asisten manajer. Karenanya dalam penelitian ini fokus dari penelitian kami adalah mencari tahu seberapa besar pengaruh dari sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan di CV. Sidiq Manajemen. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (a) Bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan di CV. Sidiq Manajemen? (b) Bagaimana sistem pengembangan karir di CV. Sidiq Manajemen? (c) Bagaimana motivasi kerja karyawan dalam bekerja di CV. Sidiq Manajemen?

---

<sup>30</sup> Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, (Bandung: PT. Remaja Rosyda Karya, 1995), hlm 78.

<sup>31</sup> Eri Endarwati, "*Hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dan motivasi berprestasi pada karyawan*". (skripsi tidak diterbitkan) UIN Sunan Klaijaga Yogyakarta, Fakultas ilmu sosial dan humaniora, hlm 23.

## SISTEM PENGEMBANGAN KARIR

Karir merupakan suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>32</sup> Dalam kamus besar bahasa Indonesia sistem diartikan sebagai perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>33</sup> Menurut Stone pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan Pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan.<sup>34</sup> Selanjutnya Handoko mengemukakan Bahwasannya pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.<sup>35</sup>

Veithzal menjelaskan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.<sup>36</sup> Lebih lanjut dijelaskan definisi pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>37</sup> Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir ialah proses peningkatan kemampuan kerja baik dengan perusahaan mempersiapkan karyawan maupun upaya pribadi diri seorang karyawan untuk mencapai rencana karir sehingga ada peningkatan status seorang dalam suatu organisasi..

---

<sup>32</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem> . Di akses pada tanggal 25/09/2014 13:06

<sup>33</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,1999), hlm. 849

<sup>34</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. ke-2, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 322.

<sup>35</sup> *Ibid.* Hlm. 325

<sup>36</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cet. ke-3, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 274 .

<sup>37</sup> Eri Endarwati, "*Hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dan motivasi berprestasi pada karyawan*" . (skripsi tidak diterbitkan) UIN Sunan Klajjaga Yogyakarta, Fakultas ilmu sosial dan humaniora, hlm. 38.

Pengembangan karier harus haruslah mempertimbangkan keinginan karyawan yaitu: (a) Persamaan karier (*career equity*). Karyawan menginginkan adanya kesamaan di dalam sistem promosi dan kesempatan memajukan karier. (b) Masalah pengawasan (*supervisory concern*). Karyawan menginginkan di dalam pengembangan kariernya ada peran aktif para pengawas serta dapat memberikan umpan balik bagi prestasi kerjanya. (c) Kesadaran akan adanya kesempatan (*awareness of opportunities*). Karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk berkarier. (d) Minat karyawan (*employment interest*). Karyawan mempunyai keinginan tingkat minat yang berbeda-beda dalam memajukan kariernya. (e) Kepuasan karier (*career satisfaction*). (e) Tingkat kepuasan karier karyawan berbeda-beda tergantung pada usia dan kedudukan karyawan tersebut.<sup>38</sup>

Menurut Puji Isyanto, dkk. Dalam jurnal manajemen menjelaskan terdapat taktik-taktik yang dapat digunakan karyawan dalam hal pengembangan karir yaitu sebagai berikut:<sup>39</sup> (a) Pengembangan karir individual; (b) Peranan departemen personalia dalam pengembangan karir. Pengembangan karir secara individual, secara individual setiap anggota harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya lebih lanjut. Ada 6 (enam) kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan masing-masing individu yaitu sebagai berikut: (a) Prestasi kerja (b) *Exposure* (pencahayaan) (c) Permintaan berhenti (d) Kesetiaan pada organisasional (e) Mentor dan sponsor (f) Kesempatan untuk berkembang.

## MOTIVASI BERPRESTASI

Motivasi berprestasi menurut Cassidy & Lynn suatu istilah yang digunakan didalam ilmu psikologi untuk menjelaskan kerja keras pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan di dalam lingkungan sosial mereka. Menurut Morgan, King, Weizt, dan Schoper motivasi

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 267-268.

<sup>39</sup> Puji Isyanto, dkk. *Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Manajemen Voll.10 No.3 April 2013.

berprestasi adalah merupakan dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan meningkatkan pencapaian tugas mereka.<sup>40</sup>

Teori kebutuhan McClelland dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia<sup>41</sup>, menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan di peroleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Walaupun diantara kedua macam kebutuhan tersebut terdapat hubungan yang tepat, namun McClelland percaya bahwa lingkungan berperan sekali terhadap kekuatan setiap macam kebutuhan; lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa aktivitas belajar dan latihan dimasa dini yang lalu memberi dampak serta memodifikasi kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu : (a) *Need for Achievement* (nACH), Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit. (b) *Need for Power* (nPOW), Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain. (c) *Need for Affiliation* (nAFF), Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

Menurut McClelland orang yang mengembangkan ketiga kebutuhan tersebut dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing-masing. Seorang pemimpin perlu belajar untuk mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut yang ada dalam dirinya sendiri maupun dalam diri orang yang dipimpinya. Prestasi kerja yang ada dalam diri seseorang ditentukan oleh macam kebutuhan yang dominan. Dari semua penjelasan tentang motivasi berprestasi dapat disimpulkan bahwasannya motivasi berprestasi merupakan keinginan atau dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dengan kerja keras untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan mencapai tujuan mereka.

---

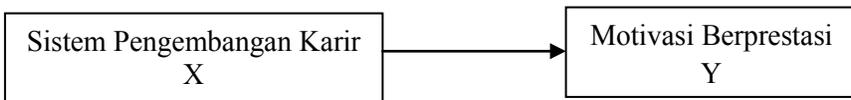
<sup>40</sup> Eri Endarwati, "Hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dan motivasi berprestasi pada karyawan" . (skripsi tidak diterbitkan) UIN Sunan Klajaga Yogyakarta, Fakultas ilmu sosial dan humaniora.hlm 23

<sup>41</sup> I Komang Ardana, dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Graha Ilmu: 2012), hlm 196.

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berdasarkan teori yang menyatakan bahwa orang-orang mau bekerja lebih keras apabila mereka mengetahui bahwa sistem pengembangan karir dalam perusahaannya akan mengakibatkan promosi. Akan tetapi pegawai-pegawai mempunyai sedikit motivasi apabila pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik disediakan untuk orang-orang luar.<sup>42</sup> Demikian pula penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan,<sup>43</sup> maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut,  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan dan positif pada sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi.

Gambar 1



## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel penelitian ialah: a) sistem pengembangan karir sebagai variabel independen (X) dan b) motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Sistem pengembangan karir terdiri dari enam indikator yakni program penilaian dari diri untuk karyawan, konseling karir individual, penyediaan layanan informasi karir, program-program ketenaga kerjaan awal, program penilaian organisasi, program-program pengembangan, yang masing-masing indikator terdiri dari 2 pernyataan sehingga jumlah keseluruhan item pernyataan untuk variabel sistem pengembangan karir berjumlah 12 pernyataan. Sedangkan motivasi berprestasi terdiri dari empat indikator yakni; memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, inovatif, mencaritantang yang moderat masing-masing terdiri dari empat soal pernyataan dan indikator meminta umpan balik (*feed back*) kinerja terdiri dari enam item pernyataan sehingga jumlah keseluruhan variabel motivasi berprestasi terdapat 18 item pernyataan. Pengujian validitas item butir

<sup>42</sup> Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, hlm 24.

<sup>43</sup> Puji Isyanto, dkk. *Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Manajemen Voll.10 No.3 April 2013

pernyataan dengan *teknik Corrected Item Total Correlation* dengan menggunakan program komputer statistika SPSS 17.0 *for windows*. Pada variabel sistem pengembangan karir dari 12 item pernyataan terdapat satu pernyataan yang tidak valid, dan pada variabel motivasi berprestasi terdapat lima pernyataan yang tidak valid. Kemudian dalam pengujian reliabel untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* keseluruhan variabel dalam penelitian ini diatas 0,6 sehingga dianggap reliabel dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Chronbach	Keterangan
1	Sistem Pengembangan Karir	0.764	Reliabel
2	Motivasi Berprestasi	0.786	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* dengan menggunakan lima jawaban, yaitu: (SS) sangat setuju dengan skor 5, (S) setuju dengan skor 4, (N) netral dengan skor 3, (TS) tidak setuju dengan skor 2, (STS) sangat tidak setuju dengan skor 1. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan CV. Sidiq manajemen dengan populasi sebanyak 400 karyawan dalam pengambilan sampel Menurut Suharsimi Arikunto untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>44</sup> Sebagai pertimbangan representatif, maka diambil sampel 13% dari keseluruhan karyawan aktif di CV. Sidiq Manajemen, Yogyakarta, sehingga yang menjadi responden 60 orang. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik metode *Non-probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Convenience Sampling*. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh adalah regresi sederhana dengan program *SPSS 17,0 for windows*, dan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap dependen dengan

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi II*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1991), hlm. 107.

melakukan uji hipotesis yang langkah pengujiannya menggunakan uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis yang dilakukan untuk mengolah data ialah *pertama*, dengan melakukan uji normalitas untuk mengukur kenormalan distribusi data dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* untuk melihat distribusi populasi, apakah mengikuti distribusi secara teoritis atau tidak, dengan menggunakan uji normalitas dapat dilihat nilai variabel pengembangan karir mempunyai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,548 > 0,05$ , maka data variabel berdistribusi normal. Pada variabel motivasi berprestasi signifikansi  $0,054$ . Variabel motivasi berprestasi mempunyai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,054 > 0,05$ , maka data variabel berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yakni pengembangan karir dan motivasi berprestasi seluruhnya mempunyai nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$ , maka semua variabel dinyatakan berdistribusi normal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1.

Analisis *kedua*, yang dilakukan ialah dengan menggunakan analisis regresi sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linear sederhana sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	56.645	5.939		9.538	.000
	pengembangan	-.419	.151	-.343	-2.781	.007

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Dari tabel diatas dapat dijelaskan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1$$

Berikut adalah perhitungan regresi linear sederhana sesuai dengan tabel dan rumus diatas :

$$Y = 56,645 - 0,419X$$

Dimana:

Y= motivasi berprestasi

a= konstan

B= angka arah koefisien regresi yang menunjukkan penurunan variabel dependen yang didasarka pada perubahan variabel independen dengan arah garis menurun (-).

Oleh karenanya jika  $X = 0$  maka  $Y =$  konstanta, jika  $X$  konstanta maka  $Y = -0,419$ , Nilai koefisien regresi variabel sistem pengembangan karir sebesar  $-0,419$  yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai sistem pengembangan karir akan menurunkan motivasi berprestasi sebesar 41,9%. Kemudian perbandinag t hitung dan t tabel, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Menentukan t hitung dan signifikansi  
Dari *output* di atas nilai t hitung sebesar  $-2,851$  dengan signifikansi  $0,007$ .
- b) Menentukan t tabel pada signifikansi  $0,05:2=0,025$  dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1$  atau  $df=60-2-1=57$  yaitu sebesar  $-2,002$ .
- c) Kriteria pengujian  
Jika  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.  
Jika  $-t$  hitung  $< -t$  tabel atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak.  
Berdasarkan signifikansi  
Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.  
Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- d) Membuat kesimpulan  
Nilai t hitung  $> t$  tabel ( $-2,851 > -2,002$ ) dan signifikansi  $0,05$  ( $0,007 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3 untuk melihat seberapa pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi atau seberapa sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan analisis dan perhitungan statistik, R-Square = 0,118 artinya 11,8 % variasi variabel motivasi berprestasi karyawan CV. Sidiq Manajemen dapat dijelaskan oleh sistem pengembangan karir, sedangkan sisanya 88,2 % disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Uji R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 <sup>a</sup>	.118	.102	6.59684

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan di CV. Sidiq Manajemen. Setelah diadakannya observasi lapangan dan penelitian beserta pengujian secara statistik, hasil analisis uji normalitas menyatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, yang menyatakan bahwa data variabel berdistribusi normal. Dalam hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan CV. Sidiq Manajemen, namun dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui program SPSS menunjukkan hasil bahwa sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan CV. Sidiq Manajemen ialah signifikan akan tetapi memiliki pengaruh yang negatif sehingga hipotesis tersebut ditolak. Hal tersebut didukung juga oleh hasil dari analisis regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel sistem pengembangan karir -0,419 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai sistem pengembangan karir akan menurunkan motivasi berprestasi karyawan sebesar 41,9%.

Hal itu terlihat dalam uji koefisien determinasi dimana sistem pengembangan karir hanya menyumbang 11,8% terhadap motivasi berprestasi karyawan CV. Sidiq Manajemen, sedangkan sisanya 88,2

% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar sistem pengembangan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sistem pengembangan karir dalam CV. Sidiq manajemen harusnya mampu menarik minat motivasi berprestasi karyawan dikarenakan mereka terbuka akan siapa saja yang hasil kinerjanya bagus maka dapat berkembang karirnya, sistem pengembangan karir di CV. Sidiq Manajemen menerapkan pengembangan karir berupa kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, lalu kenapa sistem pengembangan karir yang ada faktanya malah menurunkan motivasi berprestasi karyawan. Hal ini di jawab oleh wakil manajer yaitu bapak dadan yang kami interview mengenai permasalahan tersebut beliau menjelaskan bahwa karyawan memang bersemangat untuk dapat mengembangkan karirnya akan tetapi ketika seorang karyawan mendapatkan peningkatan karir berupa kenaikan jabatan hal tersebut malah menurunkan minat mereka, ada yang diterima namun beberapa hari kemudian mundur dan ada yang tetap ingin pada posisi mereka.

Pada interview, pak dadan tidak dapat menjelaskan alasan ketidaksiapan mereka (karyawan) menerima kenaikan pangkat tersebut, tetapi beliau menyimpulkan hal tersebut bisa berasal dari kepercayaan diri tiap individu, beban kerja yang semakin berat ataupun juga latar belakang pendidikan. Dalam hal sistem pengembangan karir, sistem pengembangan karir yang ada di CV. Sidiq Manajemen telah terkonsep dengan baik menjadi aturan baku yang di tetapkan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan yang berprestasi atas kinerja mereka selama ini, sistem pengembangan karir yang ada terdapat dua macam. Pertama, kenaikan jabatan dan yang ke dua, kenaikan gaji yang semuanya dapat dicapai dengan hasil prestasi kerja yang baik. Dalam kenaikan pangkat karyawan dilihat dari kinerja serta kemampuannya di bidang baru yang akan digeluti sesuai dengan penilaian manajer.

Dari pembahasan diatas setiap karyawan selalu termotivasi untuk dapat berprestasi dalam pekerjaannya akan tetapi faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi tersebut beragam, pada CV. Sidiq Manajemen ini ternyata faktor sistem pengembangan karir hanya menyumbang 11,8% seperti yang disebutkan diatas yang pengaruhnya ialah negatif dimana setiap ada penambahan sistem pengembangan karir malah menurunkan motivasi berprestasi karyawan, yang mempengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN KONTRIBUSI

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dengan judul “pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi karyawan (studi pada CV.Sidiq Manajemen Yogyakarta)” yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji hipotesis diatas menyatakan bahwa sistem pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai signifikan akan tetapi pengaruhnya negatif dikarenakan setiap ada penambahan sistem pengembangan karir menurunkan motivasi berprestasi karyawan sehingga hipotesis tersebut ditolak. Hal itu terlihat dalam uji koefisien determinasi dimana sistem pengembangan karir hanya menyumbang 11,8% terhadap motivasi berprestasi karyawan CV.Sidiq Manajemen, sedangkan sisanya 88,2 % disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar sistem pengembangan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diketahui bahwa faktanya karyawan memang bersemangat untuk dapat mengembangkan karirnya akan tetapi ketika seorang karyawan mendapatkan peningkatan karir berupa kenaikan jabatan hal tersebut malah menurunkan minat mereka, ada yang diterima namun beberapa hari kemudian mundur dan ada yang tetap ingin pada posisi mereka. Dalam interview, pak dadan tidak dapat menjelaskan alasan ketidak-siapan mereka (karyawan) menerima kenaikan pangkat tersebut, tetapi beliau menyimpulkan hal tersebut bisa berasal dari kepercayaan diri tiap individu, beban kerja yang semakin berat ataupun juga latar belakang pendidikan.

2. Ssistem pengembangan karir yang ada di CV. Sidiq Manajemen telah terkonsep dengan baik menjadi aturan baku yang di tetapkan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan yang berprestasi atas kinerja mereka selama ini, sistem pengembangan karir yang ada terdapat dua macam. Pertama, kenaikan jabatan dan yang ke dua, kenaikan gaji yang semuanya dapat dicapai dengan hasil prestasi kerja yang baik.
3. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja, karyawan selalu termotivasi untuk dapat berprestasi dalam pekerjaannya akan tetapi faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi tersebut beragam,

pada CV. Sidiq Manajemen ini ternyata faktor sistem pengembangan karir hanya menyumbang 11,8% seperti yang disebutkan diatas yang pengaruhnya ialah negatif dimana setiap ada penambahan sistem pengembangan karir malah menurunkan motivasi berprestasi karyawan, yang mempengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan saran-saran yang dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya dan untuk dapat meningkatkan motivasi berprestasi dalam diri karyawan CV.Sidiq Manajemen Yogyakarta adapun saran yang dapat kami berikan ialah:

1. Pengembangan karir pun harus di lakukan juga dengan pengembangan diri karyawan. Agar saat karyawan naik jabatan dalam karirnya ia pun mampu memegang amanat yang diberikan perusahaan untuknya, sehingga tidak ada penolakan saat karyawan yang dianggap mampu untuk menaiki jabatan yang lebih tinggi.
2. Karyawan harus lebih dimotivasi dalam pengembangan karirnya, karena tidak mungkin seorang bisa betah untuk tetap tinggal dalam posisi pekerjaan yang itu-itu saja selama masa kerjanya. Juga pasti ada karyawan yang lanjut usia yang harus digantikan dengan karyawan yang lebih muda sehingga produktivitas perusahaan terus berjalan.
3. Selalu adakan pelatihan agar karyawan siap untuk mendapatkan pengembangan karir berupa kenaikan jabatan.
4. Perlu penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan CV.Sidiq Manajemen.

Demikian penelitian yang kami lakukan semoga bermanfaat bagi kita semua dan dapat di jadikan sebagai acuan untuk pembenahan dan peningkatan sistem pengembangan karir dan motivasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affah, Marnesya, " *Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru*". (Skripsi tidak diterbitkan) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta : 2011
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi*, Malang: UMM Press
- Ardana, I Komang ,dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi,1991, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi II*, Jakarta: Rhineka Cipta
- Depdikbud, 1999, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Endarwati, Eri, " *Hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dan motivasi berprestasi pada karyawan*" . (skripsi tidak diterbitkan) UIN Sunan Klajaga Yogyakarta, Fakultas ilmu sosial dan humaniora
- Hadi,Syamsul, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Akuntansi dan Keuangan*, Yogyakarta: Ekoneisa Fakultas Ekonomi UII
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*,Yogyakarta: Bumi Aksara
- Hikmat, Mahi M., *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem> . Di akses pada tanggal 25/09/2014 13:06
- Indriantoro, Nur,1999, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPF
- Istijanto,2005, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia
- Isyanto, Puji, dkk. *Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Manajemen Voll.10 No.3 April 2013
- Kadarisman,2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-2
- Moekijat, 1995, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Bandung: PT. Remaja Rosyda Karya

- Priyanto, Duwi, 2009, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke- 3
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Ddaya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, Masri, 2000, *metodologi penelitian survey*, Jakarta: LP3ES
- [www.sidiqmanajemen.ci.id/index.php/sejarah-sidiq-manajemen](http://www.sidiqmanajemen.ci.id/index.php/sejarah-sidiq-manajemen).  
Diakses tanggal 01/07/2014.