



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN,
KRITERIA SELEKSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Pada PT Digidaya Olah Teknologi Indonesia Malang)

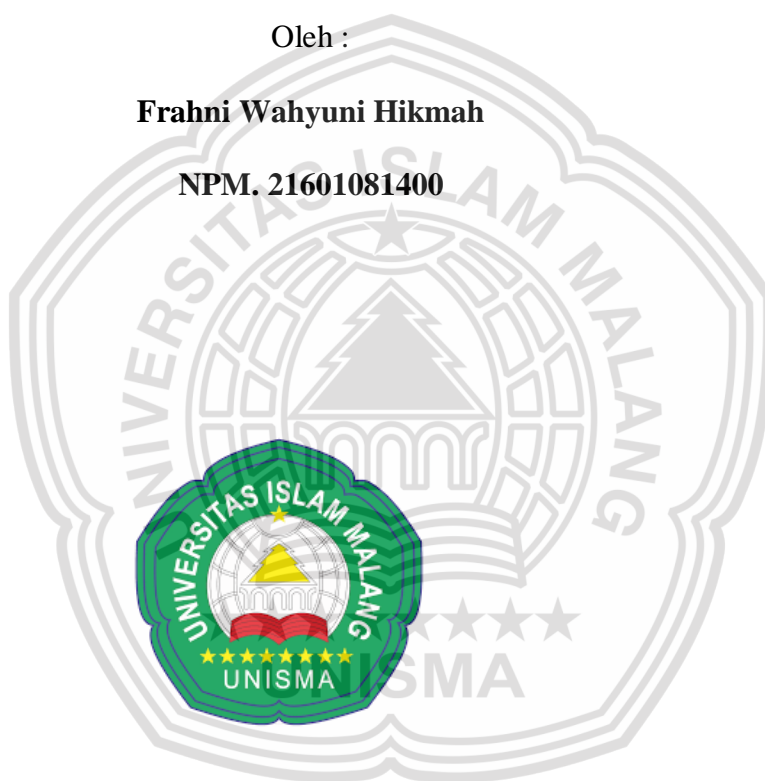
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Frahni Wahyuni Hikmah

NPM. 21601081400



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG

2020

ABSTRAK

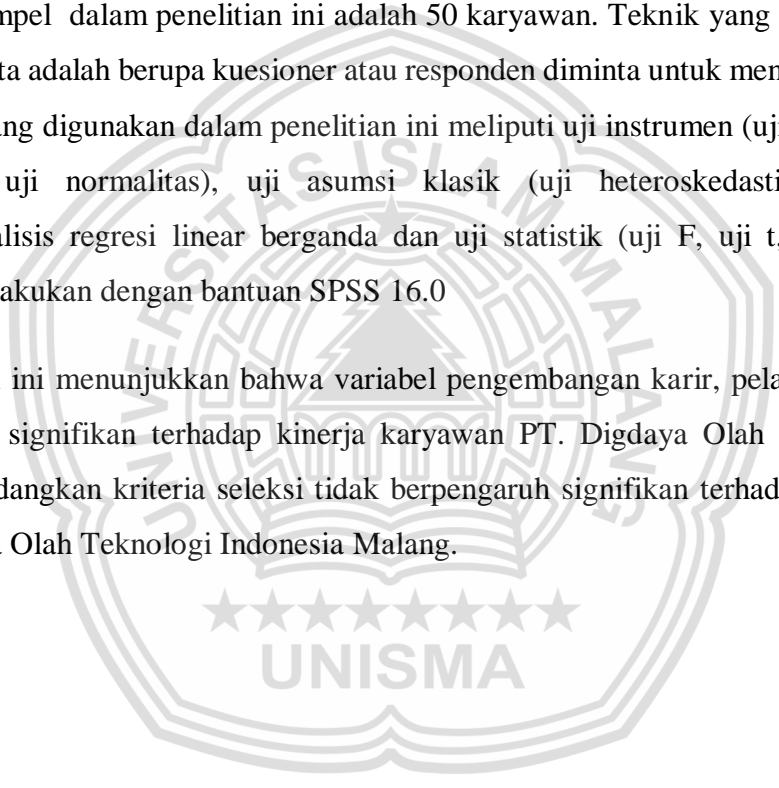
Frahni Wahyuni Hikmah. SKRIPSI. 2020: Judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Kriteria Seleksi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang”

Pembimbing : Dr. Hadi Sunaryo, SE, MM & Mohammad Rizal, SE, ME

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pelatihan, Kriteria Seleksi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan, kriteria seleksi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data adalah berupa kuesioner atau responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas), uji asumsi klasik (uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda dan uji statistik (uji F, uji t, dan R^2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang. Sedangkan kriteria seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.





ABSTRACT

Frahni Wahyuni Hikmah.SKRIPSI. 2020: Title "The Effect of Career Development, Training, Selection Criteria, and Motivation on Employee Performance. PT. Powered by Indonesian Technology in Malang "

Supervisor: Dr. Hadi Sunaryo, SE, MM & Mohammad Rizal, SE, ME

Keywords: Career Development, Training, Selection Criteria, Motivation, Employee Performance

The purpose of this study was to determine the effect of career development, training, selection criteria, and motivation on employee performance at PT. Digdaya Indonesian Technology Sports Malang. The sample in this study was 50 employees. The technique used in data collection is in the form of a questionnaire or respondents were asked to fill out a list of questions. The methods used in this study include instrument testing (validity test, reliability test and normality test), classic assumption test (heteroscedasticity and multicollinearity test), multiple linear regression analysis and statistical tests (F test, t test, and R²). Hypothesis testing is done with the help of SPSS 16.0

The results of this study indicate that the variables of career development, training, and motivation significantly influence the performance of employees of PT. Digdaya Indonesian Technology Sports Malang. While the selection criteria did not significantly influence the performance of the employees of PT. Digdaya Indonesian Technology Sports Malang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, organisasi saat ini sudah sepantasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, akan tetapi semua itu tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya. Dalam perusahaan dengan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun karyawan dalam menjalankan tugas dan pengawasannya itu untuk penentu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk persaingan dari berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapat perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada didalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang mampu mengikuti perkembangan jaman.

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan i suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016:2). Instrumen penilaian

kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir di tempat kerjanya dan pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi persaingan. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan karir itu sangatlah penting bagi karyawan agar mereka memiliki kinerja yang baik dalam jabatannya dan jabatan kedepannya.

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Belinda Renee Barnett dan Lisa Bradley, 2017:2). Pekerja yang lebih tua kemungkinan usahanya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di perusahaan, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan tersebut (Van Veldhoven Dan Luc Dorenbosch, 2016:2).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Yulita (2017:4) pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk

karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan, karena karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir.

Govindappa dan Manjula, (2017:4) juga melakukan penelitian kaitannya Pelatihan terhadap kinerja karyawan dan mengemukakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Imran dan Tanveer, (2015:4) bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, berbeda dengan Mangkunegara dan Agustine, (2016:4) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnawati *et al.*, (2017:4) juga melakukan penelitian yang hasilnya bahwa Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Diab dan Ajlouni, (2015:3) Pelatihan adalah kegiatan penting untuk manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi, pelatihan bisa didefinisikan sebagai proses di mana perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi karyawan dapat dicapai dalam rangka meningkatkan kompatibilitas antara karakteristik dan kemampuan karyawan dan persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Triasmoko dan Mukzam, (2014:3) pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Danang Sunyoto (2012:122) menyatakan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk

memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Sandang P. Siagan (2014:132), proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia G. Dessler (2003:200).

Simamora (2004:202), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Selain faktor organisasi yang berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, seperti halnya pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor individual yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Dapu, 2015:8). Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya perhatian dari pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negative apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan.

Ambarwati (2016:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia yang berada di Malang yang dikaitkan dengan pengembangan karir, pelatihan, kriteria seleksi, dan motivasi. PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia tidak hanya sebatas penguasaan teknis suatu *project* atau dokumentasi file, seorang *projectmanager* di PT. D.O.T Indonesia juga mempunyai tanggungjawab mendevelop tim dari segi teknis maupun psikis. Selain itu *project manager* di PT. D.O.T Indonesia juga merupakan ujung tombak perusahaan terhadap *client-client* PT. D.O.T Indonesia dalam penanganan *project*. Sehingga performa *project manager* terhadap suatu *project* menjadi salah satu tolak ukur penting, karena *project manager* juga yang menjadi penyambung lidah PT. D.O.T Indonesia kepada *client-client* nya.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Kriteria Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang?
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang?
- 3) Bagaimana pengaruh kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang?
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang?
- 5) Bagaimana pengaruh pengembangan karir, pelatihan, kriteria seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan, kriteria seleksi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.

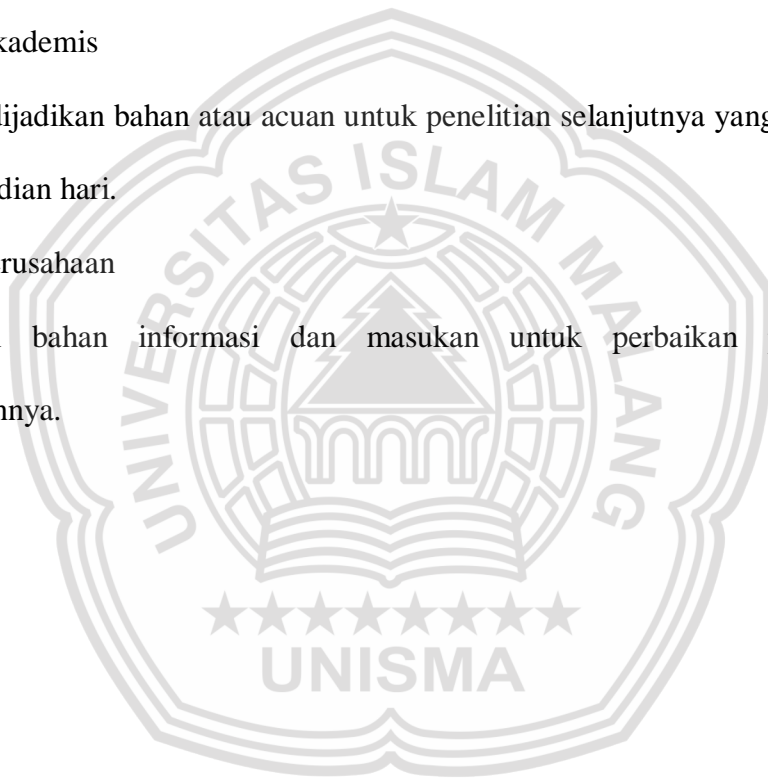
1.4 Manfaat

- 1) Bagi Akademis

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari.

- 2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh SPSS 16.0, maka adapun simpulan deskripsi pengembangan karir, pelatihan, kriteria seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

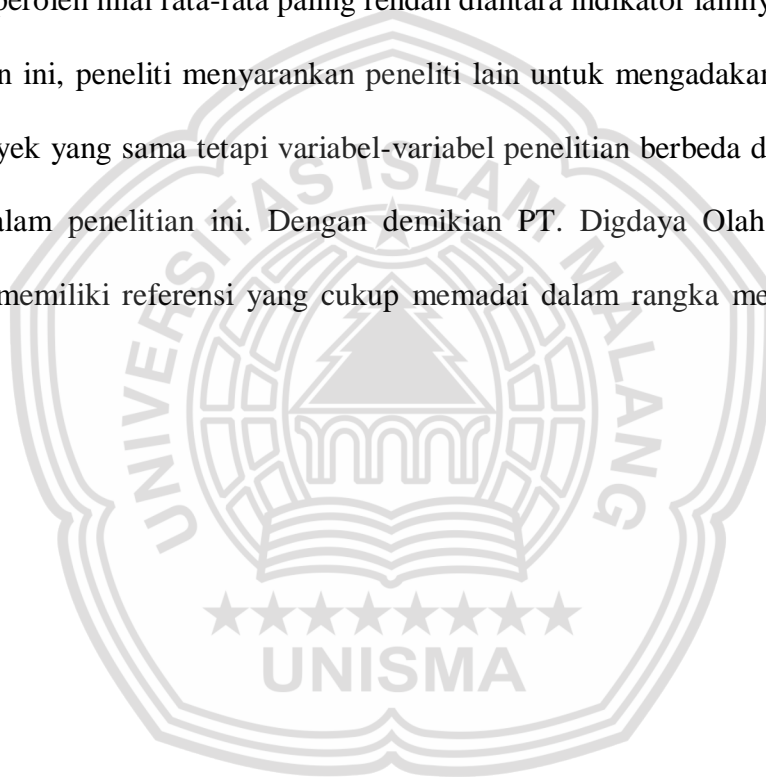
1. Pada variabel pengembangan karir dengan indikator “pekerjaan saya sesuai pendidikan yang saya miliki, kepada pegawai yang membutuhkan pengalaman kerja saya membantu dalam bekerja”, H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.
2. Pada variabel pelatihan dengan indikator “Tujuan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan, Dalam melakukan penelitian disesuaikan dengan kebutuhan, Pelatihan yang dilaksanakan perusahaan dalam usaha peningkatan skill”, H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang
3. Pada variabel kriteria seleksi dengan indikator “Pengalaman kerja merupakan proses seleksi yang diutamakan, Perusahaan melakukan tes tertulis, Perusahaan melakukan tes wawancara”, H₃ ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel kriteria seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang.
4. Pada variabel motivasi dengan indikator “Pimpinan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, Dapat memberikan semangat bekerja, Dalam bekerja karyawan diberikan kebebasan berinisiatif dalam melakukan

pekerjaan”, H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Digdaya Olah Teknologi Malang.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

- a. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus kepada variabel yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah diantara indikator lainnya.
- b. Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia Malang memiliki referensi yang cukup memadai dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alam, Purnama . 2016. *Pengaruh pencatatan dan pengelolaan piutang terhadap kinerja karyawan PDAM Kuningan*. Kuningan : Universitas Kuningan
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Indeks
- Diab M Salah and Ajlouni T Musa 2015, *The Influence Of Training On Employee's Performance, Organizational Commitment and Quality Of Medical Services at Jordanian Private Hospital, Internasional Journal Of Business and Manajement* Vol. 10 No. 2 2015.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang . badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPF E.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF E Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.

- Putri, Dini Yolanda. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Funding Dan Lending Bank Bukopin Pekan baru*. Jurnal VOL 1 NO.2 OKTOBER 2014. Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Caps.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Veldhoven, dkk. “*Age Proactivity and Career Development*”. Jurnal Emerald Insight Career Development Intenational, Volume 13, Nomer 2, Hal : 112-131. 2016.
- Yulita, Henilia. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Jakarta, 12 Oktober 2017.