

PENGEMBANGAN KINERJA MELALUI KONDISI KERJA, KONTEN PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA

Rini Ardista
STIE Tribuana Bekasi
Riniardista27@gmail.com

Abstrak: *Human resources is one of the most important assets of an organization. In other words, the success of an organization is highly dependent on the performance of its employees. Therefore, managers and experts seek to determine what factors most influence employee motivation. This study aims to analyze the effect of working condition, jobs content, and career development on work motivation and performance. Respondents in this study were selected by using the method of proportionate stratified random sampling as many as 137 employees. Based on the result of the research shows values of Square (R²) which only career development and work motivation. There are significant positive effect of working condition, job content, career development and joint work motivation toward HR performance*

Keyword : *working conditions, work content , career growth, work motivation and performance.*

Abstrak : *Human resource is one of the most important assets of an organization. In other word, the success of an organization greatly depends on the performance of its employees. Therefore, managers and expert endeavor to determine the most striking what factor most influence employee motivation. This study aimed to analyse the influence of working Condition, Work Content, Career Growth, on work Motivation Employee Perfomace of IAIN Walisongo. The participant of the study were selected using Proporsionate Stratified Random Sampling methodo the staff STMIK Mitra Karya Bekasi. A sample of 137 employees working in different units and fakulty were randomly selected. The population of the study was geographically limited to employees of IAIN Walisongo Semarang. The result showed that R² value (conficient of determination) of 0,396%, while the rest of it, 60,4% is explained by other factors which are not examined. The Significance of $\alpha = 5\%$, indicated that the regression model can be used, there is influence of positive significance working condition, work content, career growth and work motivation an performance HR together. Conclusion this study supports a reference for improvement.*

Keyword : *working conditions, work content , career growth, work motivation and performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset utama dan terpenting bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang

dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan materi yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal dan professional, tentunya perlu adanya system manajemen dan motivasi terhadap SDM yang baik. Sebelum evolusi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, karyawan hanya diperlakukan sebagai masukan dalam memproduksi barang dan jasa. Pergeseran paradigm ini dibuat dalam penelitian di Hawthorne yang dilakukan oleh professor Elton Mayo pada tahun 1924-1939 ketika dia meneliti produktivitas dan kondisi kerja. Dickson (Khan et al., 2011) berkaitan dengan kondisi kerja menurut Khanz et al. (2011) bahwa kondisi kerja yang aman, menguntungkan dan memuaskan juga berkontribusi untuk meningkatkan motivasi pegawai terhadap pekerjaan. Diasumsikan bahwa ketika pegawai bekerja dibawah kondisi higienis baik maka akan dipengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Menurut Djumadi (2006) kondisi kerja adalah tempat kerja di mana pegawai melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Biografi pribadi dan karakteristik pekerjaan merupakan factor utama yang meningkatkan motivasi kerja antara pemegang jabatan Menurut studi Schepers et al. Sementara Toode et al. (2011) mengemukakan karakteristik pribadi, kondisi kerja karakteristik tempat kerja dan keadaan psikologis internal sebagai factor utama untuk motivasi pegawai terhadap pekerjaan. Menurut (Djumadi, 2006) kondisi kerja (*working condition*) adalah kondisi tempat

kerja, dimana karyawan melakukan tugas pekerjaannya, untuk mengukur variable kondisi kerja ini dapat digunakan indicator-indikator : 1) keamanan lingkungannya, 2) Jam Kerja, 3) tata ruang yang nyaman, 4) fasilitas kerja, 5) suasana kerja nyaman.

Karier adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Suatu perusahaan atau organisasi agar tetap jaya dan bertahan serta berhasil maka harus memperhatikan sumber daya manusianya yaitu dengan memberi perhatian dan kesempatan terhadap pengembangan karir pegawai., dengan memperhatikan pengembangan karir makan akan mendorong pegawai untu menggali terus keampuannya. Karena pengembangan karir merupakan salah satu bentuk motivasi yang mendorong pegawai untuk mengaktualisasi diri dalam melakukan pekerjaan. Menurut Handoko (2000) dan Setyawati (2009) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir (*carrier development*) meliputi rencana karir (*carrier planning*) dan manajemen karir (*carrier management*), memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan menerapkan program-program karir atau manajemen karir (Labbase, 2010)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic dengan proses

penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada institute dan fakultas di lingkungan STMIK Mitra Karya Bekasi 210 Pegawai. Sampel digunakan sebagian pegawai STMIK Mitra Karya Bekasi sebanyak 137 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data. Agar diperoleh estimasi yang tidak bias linear terbaik atau sering dikenal dengan istilah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*) maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik anatar lain Multikolinearitas, Autokolerasi dan heterokedastisitas.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variable bebas dan terikat. Karena dalam penelitian menggunakan satu variable terikat dan tiga variable bebas maka digunakan analisis regresi berganda yang secara umum dirumuskan dalam sebuah persamaan berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_3 X_1 + e$$

Y_1 = Motivasi Kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

X_1 = Kondisi Kerja

X_2 = Konten Pekerjaan

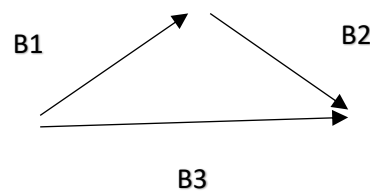
X_3 = Pengembangan Karir

$B_{1,2,3}$ = Koefisien

Regresi e = error

Analisis Jalur (Path Analysys)

Pada prinsionya analisis jalur mempunyai kemiripan dengan analisis regresi intervening yaitu untuk mengidentifikasi variable mana yang berpengaruh langsung, (*direct effect maupun indirect effect*). Lihat gambar Diagram Path Analysys



Gambar 1. Diagram Path Analysis

Gambar diatas menjelaskan hubungan-hubungan dimana $X_{1,2,3}$ berpengaruh langsung terhadap Y_2 dan juga berpengaruh tidak langsung terhadap Y_1 . Sedangkan Y_1 berpengaruh terhadap Y_2 . Diagram diatas memperlihatkan jalur analisis (Path Analysis) hubungan antara X_1, X_2, X_3, Y_1 dan Y_2 . Dalam analisis ini digunakan koefision “beta”, yaitu koefisien regresi yang distandardisasi. Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap, yaitu :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \dots (3)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_3 X_1 + \epsilon \dots (4)$$

Y_1 = Motivasi Kerja

Y_2 = Kinerja SDM

X_1 = Kondisi Kerja

X_2 = Konten Pekerjaan

X_3 = Pengembangan Karir

B_1 = Koefisien regresi 1=1,2,3

ξ = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,952 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t table sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table yaitu $2,952 > 1,658$.

Signifikan t kurang dari 5 persen (0,004), menandakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif kondisi kerja terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Pengaruh konten pekerjaan terhadap motivasi kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 3,266 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $3,266 > 1,658$.

Signifikansi t kurang dari 5 persen (0,001), menandakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap motivasi kerja diterima.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh dari nilai t hitung adalah 3,266 dan dengan [menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen di peroleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $3,266 > 1,658$.

Signifikan t kurang dari 5 persen (0,001), menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,039 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,039 > 1,658$.

Signifikan t kurang dari 5 persen (0,43), menandakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif kondisi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh konten pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 2,074 dan dengan menggunakan *level*

significance (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,074 > 1,658$.

Signifikan t kurang dari 5 persen (0,040), menandakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif konten pekerjaan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 1,998 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,658 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $1,998 > 1,658$.

Signifikan t kurang dari 5 persen (0,048), menandakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pembahasan

Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien. Manajer dalam menjalankan tugas sehari-hari akan menggunakan orang lain dalam operasional organisasi, orang lain tersebut adalah pegawai, dalam hal ini harus diukur kinerja

dari pegawai tersebut. Kinerja menurut Mangkunegoro (2010), adalah merupakan suatu hasil yang dicapai pekerja dalam pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang meliputi : aspek kuantitatif yang meliputi : 1) proses kerja dan kondisi pekerjaan 2) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, 3) jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan 4) jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Adapun aspek kualitatif meliputi : 1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, 2) tingkat kemampuan dalam bekerja, 3) kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan, kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen atau masyarakat).

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan arah regresi yang positif, artinya apabila kondisi kerja yang mendukung baik itu berupa keamanan lingkungan, jam kerja yang sesuai, tata ruang rapi, fasilitas kerja yang memadai dan suasana kerja nyaman, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, yaitu pegawai memiliki peran penting dalam organisasi. Kondisi kerja yang baik sangat membantu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Temuan ini mendukung pendapat Gobel (2005), Luthan, (Djumadi,2006); Majid et al (2010), Khan (2011) yang menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong motivasi kerja adalah kondisi kerja. Apabila kondisi kerja yang diberikan cukup baik

makan akan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dengan arah regresi positif, hal ini dapat diartikan apabila kondisi kerja semakin baik, maka motivasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil statistic deskriptif diperoleh dari tanggapan mengenai kondisi kerja berada pada kategori sedang yaitu 69,22% . dari hasil pertanyaan terbuka dari questioner dan hasil observasi serta beberapa wawancara terhadap beberapa pegawai STMIK Mitra Karya Bekasi diperoleh bahwa instansi dalam memberikan fasilitas setiap pegawai hendaknya lebih merata, jangan sampai ada pegawai yang fasilitas kerjanya kurang mendukung, hal ini akan mengurangi semangat kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai menurun.

Pengaruh Konten Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Konten pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan arah positif. Berdasarkan hasil statistic deskriptif diperoleh hasil tanggapan mengenai konten pekerjaan berada pada kategori sedang yaitu 71,08 %. Dari hasil pertanyaan terbuka dari questioner dan hasil observasi serta beberapa wawancara terhadap beberapa pegawai di lingkup STMIK Mitra Karya Bekasi diperoleh, bahwa pihak pimpinan instansi hendaknya memberikan kewenangan sepenuhnya kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai, serta adanya pengakuan pekerjaan pada pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil statistic deskriptif diperoleh dari tanggapan mengenai pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu 72,40 %. Hasil dari pertanyaan terbuka questioner dan hasil observasi serta beberapa wawancara terhadap pegawai di lingkup STMIK Mitra Karya Bekasi diperoleh, bahwa instansi hendaknya memberi kesempatan kepada pegawai untuk mempelajari hal-hal baru, instansi memberikan kesempatan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi, instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, dan instansi memberikan pengalaman kerja yang berharga bagi pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM, dengan arah positif. Berdasarkan hasil statistic deskriptif diperoleh hasil dari tanggapan mengenai motivasi kerja berada pada kategori sedang yaitu 71,40%. Hasil dari pertanyaan terbuka dari questioner dan hasil observasi serta beberapa wawancara terhadap beberapa pegawai STMIK Mitra Karya Bekasi diperoleh, bahwa instansi hendaknya menanamkan rasa ikhlas dalam melakukan suatu pekerjaan, bertanggung jawab dan mendorong pada pegawainya untuk berprestasi tinggi serta memberikan suatu penghargaan bagi pegawai yang berprestasi tersebut.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Niali pengaruh langsung kondisi kerja terhadap kinerja sebesar 0,168 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0676 ($0,240 \times 0,282$), dengan demikian dalam penelitian ini kondisi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja

pegawai tidak melalui motivasi kerja. Hal ini karena kondisi kerja STMIK Mitra Karya Bekasi sudah cukup baik, dengan kondisi kerja yang diberikan kinerja SDM dituntut untuk lebih baik. Berdasarkan gambaran umum perusahaan dapat diketahui bahwa ada 45 responden atau 32,85 % memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun, sehingga sudah merasa puas atau tidaknya kondisi kerja yang diberikan, sehingga kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja akan tetapi lebih ke kinerja, sebagai tuntutan kerja harus dicapai agar pegawai tetap sebagai STMIK Mitra Karya Bekasi.

Nilai pengaruh langsung konten pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,179 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0682 ($0,242 \times 0,282$), dengan demikian dalam penelitian ini konten pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja. Hal ini karena konten pekerjaan hubungan dengan pegawai setiap hari, konten pekerjaan berhubungan dengan pegawai setiap hari, konten pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai sudah hal biasa.

Nilai pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,169 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,07614 ($0,270 \times 0,282$), dengan demikian dalam penelitian ini pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adeloka, Bola. (2011) *Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study of Nigerian Bank Employess*, Australian Journal

of Business and Management Research Vol.1 No.2, pp. 100-112.

Antoni, Eliza. (2010), *Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development* Annals of the University of petrosani, Economic, 10(2), 13-22 13.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta : 2006.

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No.2, 124-135.

Ezmir (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Djumadi (2006), *Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur*, Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.4, No.3, pp.441-420.

Ferdinan, Augusty, (2006), *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit UNDIP.

Gatot, Dewi Basmala dan Adisasmito, Wiku. (2005), *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gunung Jati*

*Cirebon, MAKARA, KESEHATAN,
VOL.9, NO.1 JUNI 2005: 1-8*

- Gobel, Husein. (2006), *Pengaruh Faktor Kompensasi, Kondisi Kerja, Pengembangan Karyawan dan Penghargaan terhadap Motivasi Karyawan Hotel di Kota Biak, Papua.* Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.3, No.3, pp. 228-234
- Gozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariance Dengan Program SPSS.* Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gujarati, Damadar, N (2003). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan,* Jurnal Manajemen Akuntansi, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2010, hal.117-124
- Herisman, (2006) *Hubungan Persepsi dan Motivasi Kerja Pegawai Administrasi dalam rangka Meningkatkan Kinerja pada Pengadilan Negeri Bengkulu.* Tesis, Program