ARTIKEL

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP MINAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KERTAS PT. TAMAN SRIWEDARI KOTA KEDIRI

Oleh:

DEWI ISNAINI RETMALINDA

NPM: 14.1.02.02.0013

Dibimbing oleh :

1. **Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M**
2. **Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: DEWI ISNAINI RETMALINDA
NPM	: 14.1.02.02.0013
Telepun/HP	: 081216615135
Alamat Surel (Email)	: dewiisnaini60@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Minat Kerja Karyawan pada Perusahaan Kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri.
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI-MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat PerguruanTinggi	: Jalan K.H. Achamad Dahlan, No.76 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 11 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M NIDN. 0723105703	Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M NIDN. 0730088001	Dewi Isnaini Retmalinda NPM. 14.1.02.02.0013

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP MINAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KERTAS PT. TAMAN SRIWEDARI KOTA KEDIRI

Dewi Isnaini Retmalinda
14.1.02.02.0013
Ekonomi-Manajemen
dewiisnaini60@gmail.com
Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M.[1] dan Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum dapat bekerja dengan maksimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adakalanya minat kerja karyawan tidak akan timbul dengan sendirinya tanpa hadirnya dari sebuah pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Permasalahan penelitian ini adalah adakah pengaruh setiap variabel yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap minat karyawan dalam bekerja pada perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 50 responden yang diperoleh dengan rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 23.

Hasil dari penelitian ini adalah secara signifikan pengembangan karir (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,752 signifikan pada 0,000, t_{tabel} adalah sebesar 2,013 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0,000 < 0,05. Motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,397 signifikan pada 0,001. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,013 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,001 < 0,05. Kompetensi (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,427 signifikan pada 0,000. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,013 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan kompetensi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan.

KATA KUNCI : *Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Minat Kerja*

I. LATAR BELAKANG

Di era millenial, kegiatan usaha kini dihadapkan persaingan dengan perusahaan manufaktur lainnya. Salah satunya adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi kertas. Supaya usahanya diminati, maka perusahaan harus memiliki keunggulan seperti peningkatan mutu barang, pemasaran dan juga strategi harga. Barang yang dipasarkan harus memenuhi selera seperti yang dikehendaki konsumen. Semakin unggul kualitas barang, akan semakin banyak pula peminatnya. Demikian dengan masalah harganya, harga yang sesuai dengan kualitas barangnya dan bahkan jika nilai barang dianggap lebih tinggi dari nilai uang yang dikeluarkan, konsumen pun akan merasa puas.

Sebagai upaya mengembangkan usahanya diperlukan meningkatkan minat kerja pada karyawan yang dimiliki, karena karyawan merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Supaya karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik, maka suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawannya. Menurut Darmadi (2017:307) mengartikan bahwa minat merupakan suatu keadaan dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu dan disertai dengan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari maupun membuktikan secara lebih lanjut.

Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir kepada karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan minat kerja pada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:71) menyatakan bahwa dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir kepada karyawan akan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan juga prestasi kerja karyawannya akan lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan minat kerja seseorang.

Selain pengembangan karir yang diberikan pada karyawan, faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2009:109), motivasi dimaknai sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu, motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku bagi seseorang. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawannya untuk bekerja sama bagi kepentingan suatu perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawannya, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Menurut Sutrisno (2009:204) mengartikan bahwa kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Berdasarkan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi minat kerja dalam perusahaan. Salah satu perusahaan tersebut adalah perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri.

Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Minat Kerja Karyawan pada Perusahaan Kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri".**

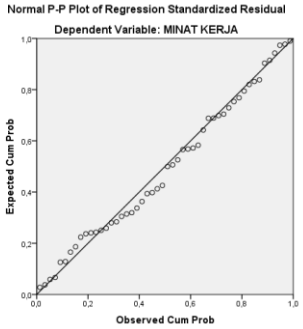
II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah sebagai pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik.. Dalam pengumpulan data mengunakan kuesioner. Kuesioner ini kemudian dikuantifikasikan berupa angka-angka. Angka ini menunjukkan nilai pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan minat kerja.

Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan penelitian kausalitas, karena hubungan sebab-akibat dapat menyatakan klasifikasi variabel bebas dan variabel terikat. Data utama dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan program *SPSS for windows* versi 23.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber : data yang diolah, 2018

Pada gambar 4.2 grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik menyebar menghimpit disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGEMBANGAN KARIR	,432	2,317
	MOTIVASI KERJA	,624	1,602
	KOMPETENSI	,332	3,012

a. Dependent Variable: MINAT KERJA

Sumber : data yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 menjelaskan bahwa terlihat semua variabel independen yakni pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikoliniearitas antar variabel bebas/independen dalam model dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi

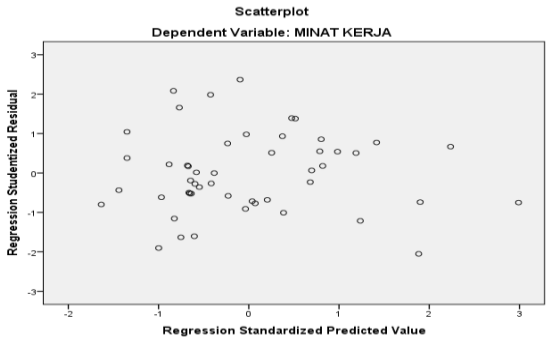
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865[a]	,748	,731	3,211	1,800

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: MINAT KERJA

Sumber : data yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dianalisis bahwa nilai Durbin Watson (DW) yang dihasilkan adalah sebesar 1,800. Nilai du (3,50) = 1,67 sehingga 4 – du = 4 – 1,67 = 2,33. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) terletak setelah nilai DU s/d 4-DU atau nilai Durbin Watson (DW) terletak antar 1,67/2,33 sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah tahun 2018

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9

Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,553	1,940
	PENGEMBANGAN KARIR	,615	,164
	MOTIVASI KERJA	,175	,131
	KOMPETENSI	,722	,163

a. Dependent Variable: MINAT KERJA

Sumber: Data SPSS, diolah 2018

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisisen regresi pada tabel 4.9, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Y= a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3

= 0,553+0,615X1+0,175X2+0,722X3

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan hasil bahwa :

a. a=0,553 artinya Pengembangan karir (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kompetensi (X3) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Minat kerja karyawan (Y).
b. b1=0,615 menunjukkan bahwa besarnya koefisien variabel Pengembangan karir (X1) adalah sebesar 0,615, artinya bahwa setiap peningkatan Pengembangan karir secara positif akan naik 1 (satuan).
c. b2=0,175 menunjukkan bahwa besarnya koefisien variabel Motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,175, artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi kerja secara positif akan naik 1 (satuan).
d. b3=0,722 menunjukkan bahwa besarnya koefisien variabel Kompetensi (X3) adalah sebesar 0,722, artinya bahwa setiap peningkatan Kompetensi secara positif akan naik 1 (satuan).

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,865[a]	,748	,731

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: MINAT KERJA

Sumber: Data SPSS, diolah 2018

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,731 dan mendekati angka 1, dengan demikian Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi mampu menjelaskan hampir semua

variasi dari variabel Minat kerja karyawan sehingga model regresi yang digunakan baik.

7. Uji t

Tabel 4.11

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		,285	,000
	PENGEMBANGAN KARIR	,423	3,752	,000
	MOTIVASI KERJA	,433	3,397	,001
	KOMPETENSI	,569	4,427	,000

a. Dependent Variable: MINAT KERJA

Sumber: Data SPSS, diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

a. Variabel pengembangan karir (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,752 pada signifikan 0,000. Sementara t_{tabel} (3,46) adalah sebesar 2,013 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan (Y).

b. Variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,397 pada signifikan 0,001. Sementara t_{tabel} (3,46) adalah sebesar 2,013 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan (Y).

c. Variabel kompetensi (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,427 pada signifikan 0,000. Sementara t_{tabel} (3,46) adalah sebesar 2,013 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan (Y).

8. Uji F

Tabel 4.13

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1406,440	3	468,813	45,460	,000[b]
	Residual	474,380	46	10,313		
	Total	1880,820	49			

a. Dependent Variable: MINAT KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data SPSS, diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23

dalam tabel 4.12 diperoleh F_{hitung} > F_{tabel} (3,46) dengan nilai 45,460 > 2,807 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya Ha diterima. Jadi, Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Minat kerja karyawan.

IV. PENUTUP

Berdasarkan analisis data diatas yang dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri. Hal ini berarti jika pengembangan karir semakin baik maka minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan semakin tinggi maka minat kerja di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri juga akan meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri. Hal ini berarti jika kompetensi semakin meningkat lebih baik maka minat kerja di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri juga akan meningkat.
4. Pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap minat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri. Hal ini berarti jika pengembangan karir motivasi kerja dan kompetensi meningkat lebih baik maka minat kerja karyawan di perusahaan kertas PT. Taman Sriwedari Kota Kediri juga akan meningkat.

V. DAFTAR PUSTAKA

Candra, I.W., Harini, I.G.A. & Sumirta, I.N. (Eds.). 2017. Psikologi "Landasan Keilmuwan Praktik Keperawatan Jiwa". Yogyakarta: Andi.

Darmadi. 2017. Pengembangan Model Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa. Yogyakarta: Deepublish.

Duha, Timotius. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Jahja, Yudrik. 2011. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sagala, Syaiful. 2013. Etika dan Moralitas Pendidikan. Jakarta: Kencana.

Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tan, Thomas. 2017. Teaching is an Art "Maximize Your Teaching". Yogyakarta: Deepublish.

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sudita, N.I. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, (Online), tersedia: http://jurnalelektif.janabadra.ac.id, diunduh 12 Desember 2017.

Panggabean, N.N. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman, (Online), tersedia: http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id, diunduh 12 Desember 2017.

Wahyuni, Dwi., Utami, H.N. & Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap

PT. Astra Internasional. Jurnal Administrasi Bisnis, (Online), tersedia: https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh 12 Desember 2017.

Perwitasari, Intan. & Sutrisnanto, Agil. 2015. Pengaruh Litbang, Industri dan Perguruan Tinggi Terhadap Minat Generasi Muda Bekerja di Sektor Keantariksaan Dengan Pendekatan Triple Helix Network, (Online), tersedia: http://stipmjournal.org, diunduh 20 April 2018.

Kurniawati, Alfi. 2014. Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Akuntansi SMK N 1 Kendal, (Online), tersedia: https://journal.unnes.ac.id, diunduh 20 April 2018.

Rianti, Rosa. 2015. Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali, (Online), tersedia: https://lib.unnes.ac.id, diunduh 20 April 2018.

Sakti, F.P. 2014. Pengaruh Penguasaan Kompetensi Keahlian dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Minat Bekerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik di SMK Negeri 2 Yogyakarta, (Online), tersedia: https://eprints.uny.ac.id, diunduh 20 April 2018.