

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA *INTERNATIONAL* MINANGKABAU

Riche Fermayani<sup>1</sup>, Muhammad Hari Fidrizal<sup>2</sup>

STIE Perbankan Indonesia

[richefermayani@gmail.com](mailto:richefermayani@gmail.com)<sup>1</sup>, [mfidrizalhari098@gmail.com](mailto:mfidrizalhari098@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT** : This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch of the Minangkabau International Airport. The sample studied in this study were 70 respondents who were employees of PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch of the Minangkabau International Airport. Based on the statistical *t* test performed, it can be concluded that the career development variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the significance value of  $0,000 < \alpha 0,05$ . Based on the statistical *t* test carried out, it can be concluded that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the significance value of  $0,001 < \alpha 0,05$ . Based on the simultaneous *f* test obtained a significance value of  $0,000 < 0,05$ , it can be concluded that career development and overall work motivation have a significant effect on employee performance. .

*Keyword: Career Development, Work Motivation, and Employee Performance*

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara *International* Minangkabau. Sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara *International* Minangkabau. Berdasarkan uji *t* statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Untuk variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$ . Berdasarkan uji *f* simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Keyword : Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

### A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jalur penerbangan yang cukup padat dimana perkembangan penerbangan di Indonesia telah menuju ke arah yang lebih baik. Indonesia memiliki banyak bandara yang menghubungkan antar pulau dan menjadi salah satu sarana transportasi paling diminati setelah transportasi darat karena memiliki waktu yang lebih singkat dan efisien untuk sampai dari satu tempat ke tempat lain. Perkembangan jalur penerbangan Indonesia ditargetkan akan menjadi pasar penerbangan terbesar keempat dunia dengan total penumpang yang akan mencapai 355 juta orang pada tahun 2036 nanti. Hal ini disampaikan langsung oleh Asosiasi Transportasi Udara Internasional atau *International Air Transport Association* (IATA) yang bermarkas di Kanada. Indonesia juga selalu meningkatkan keselamatan kerja dan standar keselamatan berdasarkan penilaian *International Civil Aviation Organization* atau organisasi Penerbangan Sipil Internasional yang mengindikasikan bahwa Indonesia telah berhasil meningkatkan standar keselamatan penerbangan internasional, akan tetapi pengawasannya tetap dilaksanakan sesuai dengan aturan dan tidak pernah berhenti (diterbitkan 18 Oktober 2017, ICAO).

Untuk itu Indonesia harus meningkatkan kinerja dari bandara yang ada di seluruh kawasan melalui PT. Angkasa Pura II sebagai pengelola bandara di Indonesia.

Dalam era globalisasi pemerintah juga harus melakukan inovasi dan terbaru dan memanfaatkan industri 4.0 untuk mengembangkan industri penerbangan. Pada saat ini pemerintah juga menggandeng perusahaan-perusahaan *online* seperti traveloka dalam mempermudah konsumen untuk terhubung atau memesan tiket, sehingga mengurangi antrian dan mampu meningkatkan efisiensi serta pelayanan dalam bandara. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen akan penggunaan transportasi penerbangan. PT. Angkasa Pura II juga menggandeng Universitas Padjadjaran dalam rangka memberikan pendidikan tentang penerbangan dan pengelolaan bandara yang efisien, sehingga akan memunculkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang tinggi di bidang ilmu penerbangan.

Semakin pesatnya pengelolaan bandara dan semakin banyaknya bandara maka pemerintah memperbolehkan masuknya pesaing baru sehingga monopoli yang selama ini dilakukan oleh PT. Angkasa Pura II tidak lagi terjadi. Hal ini terjadi karena pemerintah melepaskan beberapa pengelolaan bandara kepada pihak asing dan swasta (liputan6.com, terbit 25 November 2013), artinya kepercayaan pemerintah dalam pengelolaan bandara kepada PT. Angkasa Pura II mulai menurun.

Pemerintah selaku regulator utama dalam pengelolaan bandara melalui PT Angkasa Pura II menjelaskan bahwa penyerahan pengelolaan bandara kepada pihak swasta dan asing dikarenakan agar PT Angkasa Pura II tidak melakukan monopoli sehingga pelayanan terhadap masyarakat menjadi menurun. Jika ada pesaing maka perusahaan akan melakukan pembinaan dan peningkatan kinerja agar nantinya tidak kalah saing.

Pemberian pengelolaan bandara kepada pihak swasta dan asing oleh pemerintah mengindikasikan bahwa penurunan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero). Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance* artinya adalah hasil pekerjaan dimana mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada perekonomian. Artinya kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dengan hasil yang ingin dicapai pada pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kinerja adalah apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:07). Kinerja merupakan tujuan utama dari perusahaan yang harus dicapai sehingga memberikan pada perkembangan ekonomi pada *stakeholder* dan masyarakat umum serta pemerintah, baik secara langsung ataupun secara tak langsung.

Setiap kinerja harus memiliki nilai karena merupakan persepsi yang ada pada pikiran masyarakat. Penilaian kinerja adalah suatu proses melalui organisasi dalam rangka menilai suatu kinerja karyawan untuk memperbaiki semua keputusan dan memberikan umpan balik kepada organisasi (Sedarmayanti, 2017:143). Artinya kinerja merupakan suatu hal yang harus diukur serta dilakukan penilaian secara berkesinambungan karena akan memberikan efek kepada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja maka akan semakin baik citra perusahaan atau organisasi di mata konsumennya.

Pada penelitian ini difokuskan kepada PT Angkasa Pura II Cabang Padang melalui hasil wawancara dengan salah seorang karyawan menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tidak terlalu baik karena banyaknya karyawan yang memiliki sikap acuh tak acuh terhadap perusahaan sehingga hasil kerja terkesan kurang baik. Hasil wawancara menjelaskan bahwa perusahaan memiliki aturan yang tidak jelas dalam penataan karyawannya sehingga perlu dilakukan analisa dan riset yang mendalam. Hal ini dilakukan agar citra dari PT Angkasa Pura Cabang II Padang tidak menurun dimata konsumennya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menjelaskan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawannya masih belum mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan harus mengawasi dan memberikan pemahaman terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan kepada masing-masing karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sehingga kepercayaan pemerintah terhadap pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dapat terjaga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karier. Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang (Sedarmayanti, 2017:141). Pengembangan karier merupakan suatu cara yang terdiri dari perencanaan sampai dengan implementasi terhadap karier karyawan selama dia bekerja di perusahaan. Artinya perusahaan harus memberikan ruang penuh terhadap karyawan agar mampu berkembang dan menjadi seseorang dengan kualitas kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut memberikan tingkat kepuasan yang tinggi pada perusahaan sehingga akan membentuk paradigma positif dalam keberlangsungan pekerjaan dan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

Pengembangan karier pada perusahaan BUMN bukanlah sesuatu yang mudah karena ada banyak tantangan yang harus dilalui seperti ketersediaan undang-undang yang mampu melindungi karyawan untuk mampu berkembang dan memiliki hirarki jabatan yang lebih tinggi. Hasil wawancara pada PT Angkasa Pura II Cabang Padang juga menjelaskan bahwa sulitnya pengembangan pada perusahaan, karena kurangnya undang-undang yang melindungi karyawan di BUMN agar bisa berkembang lebih baik lagi. Hal ini terjadi karena mekanisme panjang yang harus dilalui oleh perusahaan milik pemerintah untuk merubah suatu aturan yang sesuai dengan perkembangan zaman atau perkembangan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat menjelaskan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada karyawan Junior belum dilaksanakan dengan baik dan maksimal. Sebagian besar pelatihan yang dilakukan kepada karyawan junior hanya mengandalkan karyawan senior yang sudah berpengalaman pada bidang yang sama. Pelatihan yang didatangkan dari luar perusahaan akan dapat membuka wawasan karyawan junior untuk mengetahui perkembangan lingkungan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karena motivasi kerja merupakan sesuatu yang harus ada pada nurani dan pikiran seorang karyawan sehingga akan mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik lagi. Motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus seseorang untuk menuju pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016:322). Intensitas dalam hal ini adalah seberapa keras usaha yang dilakukan seseorang tersebut untuk mendapatkan suatu pekerjaan agar menjadi lebih baik. Intensitas dalam motivasi kerja harus seimbang dengan kualitas kerja yang dihasilkan karena intensitas yang berlebihan akan menyebabkan kualitas kerja menjadi menurun.

Motivasi kerja pada karyawan pada perusahaan BUMN cenderung lebih rendah dari pada motivasi kerja pada karyawan di suatu perusahaan swasta karena adanya perbedaan keterikatan aturan. Keterikatan aturan tersebut dimana aturan untuk karyawan BUMN adalah melalui undang-undang sedangkan aturan pada perusahaan swasta lebih kepada kultur organisasi. Hasil wawancara pada salah seorang karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Padang juga menjelaskan bahwa motivasi kerja pada perusahaan masih sangat rendah karena untuk berkembang harus melalui mekanisme yang panjang sehingga karyawan hanya sedikit memiliki motivasi agar memberikan hasil kerja yang tinggi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan menjelaskan bahwa pimpinan kurang memberikan dukungan kepada karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk lebih mampu mengembangkan diri. Standar prosedur operasional yang tinggi membuat karyawan bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sehingga ide-ide dan inovasi tidak muncul secara cepat sehingga pelayanan menjadi kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karier mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pemerintahan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Panjaitan (2017) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2014) dan

Setiawan (2015) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden dari seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara *International* Minangkabau. Dengan metode pemilihan sampel menggunakan teknik *insidental sampling*. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert yang diubah dalam bentuk angka. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu: pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi liner berganda adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Hasil pengujian dan pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pengembangan Karier	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19.4429	19.1429	26.4143
	Std. Deviation	4.15858	4.05858	4.20315
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.102	.102
	Positive	.091	.074	.059
	Negative	-.103	-.102	-.102
Test Statistic		.103	.102	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>	.068 <sup>c</sup>	.067 <sup>c</sup>

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karier bernilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar  $0,063 > 0,05$ , variabel motivasi kerja bernilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar  $0,068 > 0,05$ , dan variabel kinerja karyawan bernilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar  $0,067 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

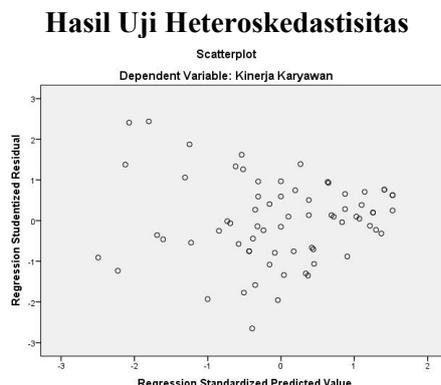
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karier	.596	1.679
	Motivasi Kerja	.596	1.679

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel pengembangan karier dan motivasi kerja sebesar  $1,679 < 10$  dan nilai *tolerance* sebesar  $0,596 > 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan model grafis seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan gambar dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara *International* Minangkabau maka diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel yaitu:

**Hasil Analisis Data Untuk Persamaan Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.676	1.732		5.585	.000
Pengembangan Karier	.500	.102	.495	4.898	.000
Motivasi Kerja	.366	.105	.354	3.502	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,676 + 0,500X_1 + 0,366X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 9,676 artinya jika tidak memperhatikan variabel pengembangan karier dan motivasi kerja (bernilai nol) maka kinerja karyawan masih tetap ada sebesar 9,676.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karier adalah positif 0,500 artinya pengembangan karier berbanding lurus/searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan pengembangan karier maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,500. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah positif 0,366 artinya motivasi kerja berbanding lurus/searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,366. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan.

### Uji t-Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel di bawah ini:

**Uji t Statistik  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.676	1.732		5.585	.000
Pengembangan Karier	.500	.102	.495	4.898	.000
Motivasi Kerja	.366	.105	.354	3.502	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama seperti terlihat pada tabel terlihat bahwa pengembangan karier memperlihatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke dua seperti terlihat pada tabel terlihat bahwa motivasi kerja memperlihatkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji f Statistik

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel adalah:

**Uji f Statistik  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	722.519	2	361.260	48.753	.000 <sup>b</sup>
Residual	496.466	67	7.410		
Total	1218.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Pengembangan Karier

Pada tabel di atas terlihat nilai signifikan yang diperoleh di dalam tahapan pengujian data adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja secara keseluruhan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara *International* Minangkabau.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada hasil tabel berikut:

**Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.581	2.72212

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup> square* adalah sebesar 0,581. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 58,1%, sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karier maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh uji t parsial yang menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Distyawaty (2019) dan Panjaitan (2017), yang menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan bentuk jenjang yang harus dilalui oleh karyawan untuk mencapai level yang lebih tinggi sehingga perusahaan harus memberikan peluang kepada setiap karyawannya yang ingin berkembang dan menempatkan posisinya menjadi lebih tinggi. Semakin baik pengembangan karier yang dilakukan di perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Tujuan utama dari pengembangan karier adalah untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan agar menjadi lebih baik lagi karena pengembangan karier dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Seseorang yang memiliki pengembangan karier yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang juga tinggi kepada organisasi atau perusahaan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh uji t parsial yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2015), Theodora (2015), dan Larasati (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul agar seseorang selalu bekerja dengan baik sehingga semakin tinggi dorongan tersebut maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus seseorang untuk menuju pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016:322). Intensitas dalam hal ini adalah seberapa keras usaha yang dilakukan seseorang tersebut untuk mendapatkan suatu pekerjaan agar menjadi lebih baik. Intensitas dalam motivasi kerja harus seimbang dengan kualitas kerja yang dihasilkan karena intensitas yang berlebihan akan menyebabkan kualitas kerja menjadi menurun. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat membentuk hasil kerja yang lebih baik dimana jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi pada perusahaan maka kinerjanya juga akan berjalan dengan baik. Akan tetapi jika seseorang memiliki motivasi yang kerja yang rendah pada perusahaan maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil uji regresi linear berganda

menjelaskan bahwa setiap peningkatan partisipasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$ . Hasil uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji F simultan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja secara keseluruhan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan di kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara *International* Minangkabau untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengembangan karier perusahaan harus selalu menyelenggarakan program-program pelatihan yang bagi karyawan junior agar memiliki pengetahuan tentang perusahaan sehingga dapat mengembangkan kariernya menjadi lebih baik lagi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan motivasi kerja pimpinan harus lebih meningkatkan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih mengembangkan diri sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel baru yang dapat berkemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan.

### E.DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mahmud. 2015. Kinerja Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2017. Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi Dengan IBM SPSS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi dua. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama : Bandung
- Sugiono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta