

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG SIDOARJO

OLEH :

Amelia Khusnul Chotima
(192010200252)

Dosen Pembimbing :
Dewi Andriani, SE., MM.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2023

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya diharapkan produktivitas kerja yang baik dari setiap karyawan perusahaan tersebut. Produktivitas tenaga kerja dianggap sebagai kemampuan pekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai sebuah hasil yang diinginkan, diperlukan sikap kerja positif dari pihak karyawan.

Hal ini tentunya adalah sebuah syarat bagi para pemimpin bisnis dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Di era globalisasi yang semakin maju seperti sekarang ini, pengelolaan sumber daya manusia tidaklah muda karena berbagai penataan dan infrastruktur harus disiapkan untuk mendukung tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas. Bisnis harus bertahan dan memiliki citra publik yang positif dan tidak dapat mengabaikan pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Pendahuluan

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan agribisnis terbesar dan terintegrasi di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan adalah produksi pakan beternak ayam, pengolahan unggas dan peternakan.

Adanya fenomena terkait pengembangan karir yaitu masih banyak pegawai yang bekerja lebih dari 5 tahun namun belum ada tanda-tanda peningkatan karir, pegawai yang kurang memiliki karir kerja membuat pegawai takut untuk bekerja, katanya tidak ada kejelasan. Di perusahaan mereka akan mencari pekerjaan lain yang lebih jelas kedepannya selain jam kerja diluar batas kerja, masalah pengembangan karir yang tidak jelas, kurangnya perencanaan sumber daya manusia sebagai atasan tidak menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Selain itu, mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha atau dorongan tertentu seperti kenaikan pangkat dan bonus sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah	Pertanyaan Penelitian	Kategori SDGs
Apakah Pengembangan karir, perencanaan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja?	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja?2. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja?3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja?4. Apakah pengembangan karir, perencanaan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja?	kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Pentingnya kerja layak dalam mencapai pembangunan berkelanjutan dikelaskan oleh kategori 8 yang bertujuan untuk “mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja produktif serta layak untuk semua”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan skala 1 artinya sangat tidak setuju sampai skala 5 artinya sangat setuju. Populasinya adalah seluruh karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia cabang Sidoarjo. Sampel yang dipilih adalah 250 karyawan perusahaan yang semuanya dipilih dengan menggunakan metode non-probability sampling yaitu purposeful sampling dengan kriteria yang ditetapkan semua responden adalah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia cabang Sidoarjo.

Definisi Operasional Variabel

X1

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mrncapai rencana karir, dan peningkatan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mencapai rencana kerja.

X2

Perencanaan adalah pemilihan taktik dan strategi perencanaan jangka pendek dan jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaa sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu cara upaya untuk menentukan permintaan tenaga kerja pada periode tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan cara tertentu.

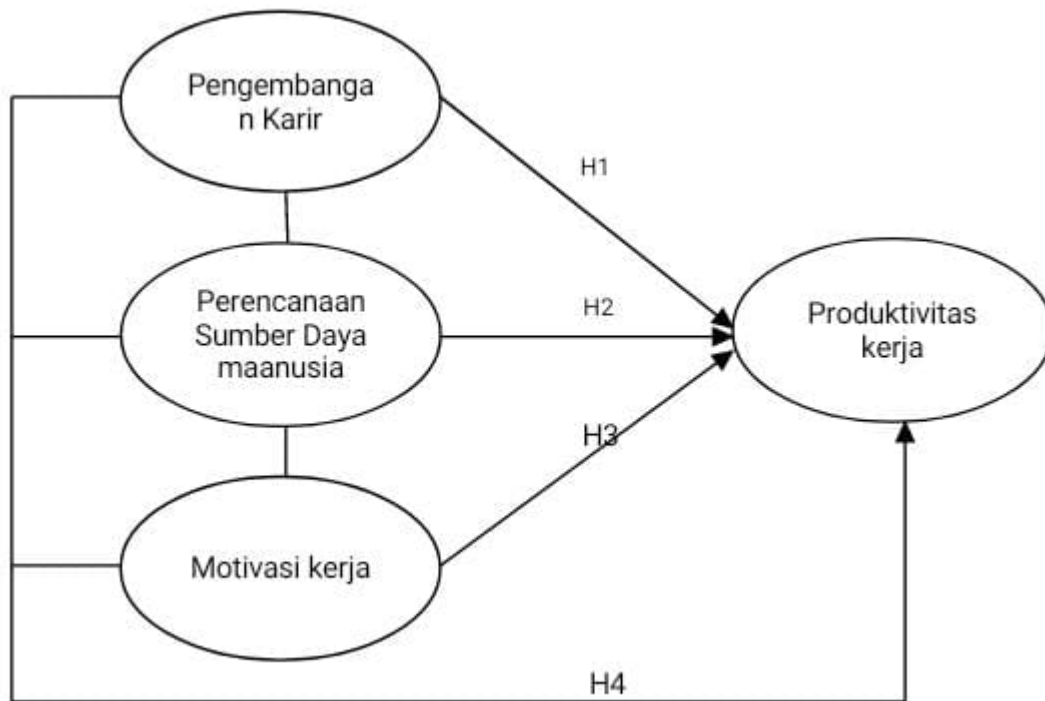
X3

Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang dan berusaha melakukan apa yang diinginkannya.

Y

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk mendapatkan sebanyak-banyaknya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan pendapatan pengeluaran yang optimal bahkan mungkin maksimal.

Kerangka Konseptual



- **Hipotesis**

- H1 : Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
- H2 : Diduga perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
- H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
- H4 : Diduga Pengembangan karis, perencanaan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Indikator Masalah

No	Variabel	Indikator Variabel
1	Pengembangan Karir (X1)	a. Prestasi Kerja b. Ekposure c. Jaringan Kerja d. Pengunduran Diri e. Kesetiaan pada Organisasi f. Pembimbing dan Sponsor g. Bawahan yang mempunyai peran kunci h. Peluang untuk tumbuh
2	Perencanaan sdm (X2)	a. Pengadaan b. Pengembangan c. Kompensasi d. Pemeliharaan e. Kedisiplinan f. Pemberhentian
3	Motivasi Kerja (X3)	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan social d. Kebutuhan akan harga diri e. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
4	Produktivitas Kerja (Y)	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi

Teknik Analisis Data

Analisis Data

Pada Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, ini bertujuan untuk mengetahui pengaruhi suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pengolahan data menggunakan alat bantu program aplikasi statistik *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Pengujian Hipotesis

Penelitian kuantitatif menguji hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

Uji Validitas

Persyaratan minimal agar suatu uji validitas dianggap tepat apabila $r_{\text{tabel}} = 0,196$. Artinya, ketika korelasi antara pertanyaan/ Pernyataan memiliki skor keseluruhan kurang dari 0,196 dikatakan bahwa pernyataan tersebut tidak valid. Dilihat dari data disamping maka, dapat dikatakan bahwa semua klaim valid dan layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,519	0,196	Valid
	X1.2	0,526	0,196	Valid
	X1.3	0,563	0,196	Valid
	X1.4	0,507	0,196	Valid
	X1.5	0,531	0,196	Valid
	X1.6	0,560	0,196	Valid
	X1.7	0,574	0,196	Valid
	X1.8	0,521	0,196	Valid
Perencanaan Sdm	X2.1	0,630	0,196	Valid
	X2.2	0,639	0,196	Valid
	X2.3	0,677	0,196	Valid
	X2.4	0,632	0,196	Valid
	X2.5	0,619	0,196	Valid
	X2.6	0,626	0,196	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,661	0,196	Valid
	X3.2	0,721	0,196	Valid
	X3.3	0,599	0,196	Valid
	X3.4	0,596	0,196	Valid
	X3.5	0,650	0,196	Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0,772	0,196	Valid
	Y.2	0,724	0,196	Valid
	Y.3	0,715	0,196	Valid
	Y.4	0,821	0,196	Valid
	Y.5	0,818	0,196	Valid
	Y.6	0,754	0,196	Valid

Sumber: data primer diolah

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Pengembangan Karir	0,648	0,60	Reliabel
2	Perencanaan Sdm	0,670	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,649	0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa alpha cronbach bernilai $> 0,6$ untuk setiap pernyataannya maka, disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat reliabel.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Sid. Error	Beta		
1	(Constant)	11,606	1,272		9,123	,000
	Pengembangan karir (X1)	,147	,023	,495	6,500	,000
	Perencanaan sdm (X2)	,167	,031	,410	5,368	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,091	,046	,152	1,993	,000

Sumber: data primer diolah

Menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* 1.984. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengembangan karir (X1) Nilai $t_{hitung} = 6.500 > t_{tabel} = 1.984$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Perencanaan sdm (X2) Nilai $t_{hitung} = 5.368 > t_{tabel} = -1.984$ dengan signifikansi $0.000 < 0,05$ Artinya perencanaan sdm berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja (X3) Nilai $t_{hitung} = 1.993 > t_{tabel} = 1.984$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	76,244	3	25,415	25,583	.000 ^b
	Residual	95,367	96	,993		
	Total	171,611	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Perencanaan sdm (X2), Pengembangan Karir (X1)

Hasil pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,583 dengan signifikansi 0,000, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,699. Hal ini berarti $F_{hitung} = 25,583 > F_{tabel} = 2,699$ dan signifikansi $< 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, perencanaan sdm, motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin watsons
1	.667 ^a	0,444	0,427	0,996	1,283
a. Predictors: (Contant), Motivasi kerja (X3), Perencanaan sdm (X2), Pengembangan Karir (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: Data Primer Diperoleh

- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,444 atau 44,4%. sehingga dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja 44,4% oleh variabel pengembangan karir (X1), perencanaan sdm (X2), motivasi kerja (X3).

Pembahasan

- **Pengaruh Pengembangan Karir, Perencanaan SDM, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Pengembangan karir (X1), Perencanaan SDM (X2), motivasi kerja (X3), diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel pengembangan karir, perencanaan sdm dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Sidoarjo.

- **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji t menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

- **Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap produktivitas kerja**

Perencanaan SDM diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu. Hasil uji t menjelaskan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai variabel motivasi kerja yang signifikan. Hasil uji t menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

REFERENSI

- [1] T. Correlation and B. Work, “Jurnal Social Library,” vol. 2, no. 1, pp. 24–30, 2022.
- [2] Putu, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit,” *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 10, no. 2, pp. 54–63, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- [3] Suparyanto dan Rosad (2015, “~~濟無~~No Title No Title No Title,” *Suparyanto dan Rosad (2015*, vol. 5, no. 3, pp. 248–253, 2020.
- [4] S. I. W. E. Perteka, E. N. W. Mitariani, and A. I. G. Imbayani, “Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud,” *Values*, vol. 1, no. 4, pp. 60–70, 2020.
- [5] F. Hanum and H. Marpaung, “Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai,” *Penelitian*, pp. 55–74, 2019.
- [6] Z. Rialmi and P. Patoni, “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan,” *J. Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknol.*, vol. 4, no. 2, pp. 210–221, 2020, doi: 10.33753/mandiri.v4i2.129.
- [7] H. C. D. Undang-undang, D. Mengutip, U. Medan, A. Document, and A. From, “DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Oleh : RIZKI RAHMITA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN,” vol. 19, 2019.
- [8] S. Habiba, “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Instansi KKD Di Probolinggo,” 2019.
- [9] Y. Yusnidar and D. Darmawan, “Analisis Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Divisi Acces Kota Lhokseumawe,” *Asia-Pacific J. Public Policy*, vol. 02, pp. 82–93, 2021, doi: 10.52137/apjpp.v7i2.73.
- [10] R. Tri Saputra, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, “Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Trias Polit.*, vol. 4, no. 1, pp. 90–99, 2020, doi: 10.33373/jtp.v4i1.2446.
- [11] S. Wahyuningsih, “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>

LANJUTAN

- [11] S. Wahyuningsih, “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwartana/article/view/413>
- [12] S. W. P. Noer, I. Trang, and Y. Uhing, “Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja,” *J. EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 697–705, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15950/15466>
- [13] A. Prayudi, “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan,” *J. Ilmu Manaj. METHONOMIX*, vol. 2, no. 1, pp. 1–5, 2021, [Online]. Available: http://books.google.com.co/books?id=iaL3AAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=intitle:Market+research+in+Practice+inauthor:hague&hl=&cd=1&source=gbs_api%0Apapers3://publication/uuid/4EEA28E9-41A0-4677-9426-7B552915D62F%0Ahttps://doi.org/10.1080/23311886.2019.16
- [14] V. A. J. Rampisela, G. G. Lumintang, P. M. Kerja, L. Kerja, and D. A. N. Upah, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 302–311, 2020.
- [15] A. Wau, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.11.
- [16] M. Buya, H. Ashad, and Watono, “Analisis Faktor Keterlambatan Waktu Pelaksanaan Konstruksi Pada Pembangunan Kantor Bupati Pulau Taliabu Dengan Metode Analytic Hierarchy Process,” *J. Konstr.*, vol. 01, no. 01, pp. 44–53, 2022, [Online]. Available: <http://pasca-umi.ac.id/index.php/flyover/article/view/966/1037>
- [17] H. Masturi, A. Hasanawi, and A. Hasanawi, “Jurnal Inovasi Penelitian,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 1, no. 10, pp. 1–208, 2021.



