

Motivasi dan Prestasi Kerja sebagai Tolak Ukur Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kemajuan UMKM

Zulwisli¹, Andhika Herayono², Muhammad Giatman³, Nurhasan Syah⁴

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Padang, Indonesia

email: zulwisli@ft.unp.ac.id

Abstract: Career development has become an absolute ideal for the workforce. The motivation to give the best contribution for the agency will continue to be pursued by the workforce for future career development. Achievement after achievement is increasingly being collected by the workforce so that at any time it can be a factor for career development. CV Ideal Share also applies these conditions since the beginning of building a business in the field of Development and Funding. Ideal Share employees must be able to complete client projects to the maximum to give the best impression for the client. In this way, Ideal Share employees will be given an assessment by the client. To analyze and determine the effect of career development motivation that utilizes employee performance at CV Ideal Share, a study was conducted using the Qualitative Descriptive Method combined with data collection techniques through observation, and direct interviews at CV Ideal Share on March 20, 2022 which involved all employees. Ideal Share CV. And the results of this study stated that the influence of career development motivation on work performance was quite significant and had a positive effect. CV Ideal Share employees are committed to giving the best contribution to CV Ideal Share and Clients because the feedback they receive is in accordance with the given performance.

Keywords: *Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir.*

Abstrak: Pengembangan Karir sudah menjadi cita-cita mutlak bagi tenaga kerja. Motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi akan terus diupayakan tenaga kerja demi Pengembangan Karir kedepannya. Prestasi demi prestasi kian dikumpulkan oleh tenaga kerja untuk sewaktu-waktu dapat menjadi faktor pengembangan karirnya. CV Ideal Share juga menerapkan kondisi tersebut sejak awal membangun bisnis dibidang Develop dan Funding. Karyawan Ideal Share harus mampu menyelesaikan projek client dengan maksimal hingga memberikan kesan terbaik bagi client. Dengan begitu karyawan Ideal Share akan diberikan penilaian oleh client. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi pengembangan karir yang memanfaatkan prestasi kerja karyawan di CV Ideal Share, dilakukan penelitian dengan menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif yang digabungkan dengan teknik pengambilan data melalui observasi, dan wawancara langsung di CV Ideal Share pada 20 Maret 2022 lalu yang melibatkan seluruh karyawan CV Ideal Share. Dan hasil penelitian ini menyatakan Pengaruh Motivasi Pengembangan Karir dengan prestasi kerja cukup signifikan dan berpengaruh positif. Karyawan CV Ideal Share berkomitmen memberikan kontribusi terbaik bagi CV Ideal Share dan Client karena feedback yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Kata kunci: *Work Motivation, Work Achievement, Career Development.*

PENDAHULUAN

Globalisasi mempengaruhi perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan, hingga perubahan peraturan kerja yang bisa saja menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan (Nugroho & Paradifa, 2020). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi (Jumantoro et al., 2019).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik dan turun, karena itu sudah seharusnya SDM yang terdiri dari pegawai, manajer serta jajaran atas diberi pelatihan atau training agar *hardskill* dan *softskill* lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru.

Sebuah perusahaan ataupun badan bisnis memiliki cara tersendiri dalam pengembangan karir bagi karyawannya (Bahri & Chairatun Nisa, 2017). Berbicara pengembangan karir tak pernah lepas dari motivasi untuk memperolehnya. CV Ideal Share merupakan badan bisnis yang bergerak dibidang *develop* dan *funding*. Sebagai sebuah badan bisnis, Ideal Share memiliki strategi dalam mengembangkan karirnya (Adnyani & Dewi, 2019). Didukung oleh karyawan yang berkompeten dibidangnya, Ideal Share tak lupa memfasilitasi karyawan dengan berbagai keuntungan yang diperoleh melalui prestasi kerja yang diraih tiap karyawan.

Pada realitanya, karyawan memberikan kontribusi terbesar bagi sebuah badan bisnis. Pengembangan karir yang merupakan fasilitas yang harus diberikan badan bisnis untuk bisa tetap menjaga motivasi dalam bekerja (Daulay, 2021). Setiap prestasi yang diraih karyawan merupakan suatu yang harus di apresiasi semaksimal mungkin oleh badan bisnis. Harga motivasi dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan merupakan hal yang harus terus dirawat untuk kepentingan bersama. Untuk menganalisa hal tersebut, perlu dilakukan penelitian terhadap pengaruh Motivasi Pengembangan Karir

dengan Prestasi Kerja yang dilakukan di CV Ideal Share.

Motivasi Kerja

Menurut Leuhery (2018) Pemberian motivasi bagi tenaga kerja suatu organisasi dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mengindikasikan loyalitas juga semangat para karyawan.

Karyawan yang memberikan fokus dan kontribusi maksimal dengan banyak imajinasi, perhatian dan keterampilan pada pekerjaannya mampu memicu kinerja terbaik karyawan (Muogbo, 2013). Kinerja yang diberikan karyawan akan menentukan nasib perusahaan selanjutnya. Untuk itu, motivasi kerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan dalam menjaga dan merawatnya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja melaksanakan pekerjaannya (Arif et al., 2020). Jika termotivasi, karyawan akan merasa senang dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi yang hebat. Motivasi tidak hanya datang dari atasan saja tetapi juga dari diri sendiri. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan kepribadian yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kondisi kerja apa pun, tidak ada alasan untuk tidak bekerja dengan antusias (Langkat, 2018). Untuk memotivasi diri sendiri di tempat kerja, mulailah dengan motivasi diri untuk melakukan yang terbaik.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja terbaik yang telah dicapai seorang karyawan diluar dan didalam perusahaan yang berkaitan dengan posisi dan tanggungjawab karyawan tersebut (Sylvester Simanjuntak et al., 2015). Prestasi kerja yang memuaskan dapat menjadi pangkal tolak pengembangan karir karyawan. Prestasi karyawan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan melalui tugas yang dipercayakan kepadanya.

Prestasi kerja sangat mutlak dijadikan tolak ukur bagi perusahaan untuk memberikan feedback bagi karyawan terhadap kinerja terbaik yang diberikan. Jika seorang karyawan memiliki daftar prestasi kerja yang memuaskan, akan sangat mudah merekomendasikannya kepada pimpinan untuk dapat dipertimbangkan dan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dimasa depan (Rizky Adhani, 2013).

Menurut Kurniawan & Yani (2019) Indikator – indikator prestasi kerja sebagai

berikut, 1. Hasil Kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja 3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul. 4. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 6. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pengembangan Karir

Salah satu tahapan perkembangan karir adalah pemilihan dan persiapan karir.. Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk memenuhi tugas perkembangan karir dengan baik sesuai dengan tahap perkembangan yang sedang dijalani disebut dengan kematangan karir (Rahmawati et al., 2013). Pengembangan karir selalu berkaitan dengan penyusunan alur dan jalur karir yang merupakan urutan Jabatan yang memungkinkan untuk diduduki oleh seseorang karyawan mulai dari tingkat terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi (Triatmanto, 2017). Atau dengan kata lain, perusahaan memiliki kewajiban dalam mengelola dan mengembangkan karir tiap karyawan dengan baik guna menjaga kualitas karyawan untuk dapat terjaga dan mampu memicu motivasi kerja agar selalu memberikan kinerja terbaik yang mampu meningkatkan kualitas hidup perusahaan.

7 faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan, yaitu prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan, pembimbing, dukungan bawahan, kesempatan dan berhenti atas kemauan sendiri. Diantara ketujuh faktor tersebut, yang pertama dan paling utama ialah prestasi kerja. Hal ini merupakan wujud nyata bentuk dedikasi karyawan bagi perusahaan (Zuana, 2014).

CV Ideal Share

Berawal dari masalah yang kerap terjadi dalam bisnis baru atau bisnis berskala kecil khususnya UMKM yaitu pada aspek standarisasi bisnis dan brand, ideal share hadir untuk bisa membantu bisnis khususnya UMKM agar bisa mengikuti perkembangan dan pemodalannya melalui skema urun dana atau crowdfunding. Hal ini bertujuan agar bisnis bisa melakukan ekspansi dan investor memiliki bisnis ideal untuk

di investasikan.

Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian relevan/ terdahulu yang digunakan penulis sebagai referensi utama untuk artikel ini adalah pada tabel dibawah.

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Judul	Populasi	Perbandingan	Hasil
1	Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 orang pegawai di balasi karantina pertanian kelas 1 denpasar	Hipotesis diuji menggunakan Teknik analisis jalur (path analysis). Variabel yang digunakan variabel diklat, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir. Hasil yang diperoleh iklan, pengalaman kerja dan prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir	Variabel yang digunakan adalah motivasi dan prestasi kerja yang nantinya akan dinilai sebagai proses pengembangan karir karyawan
2	Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir	Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada Kantor Dinas Ketentraman dan Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar	Metode yang digunakan yaitu Metode Penarikan Sampel Statifilasi (Statified Random Sampling) untuk menentukan kriteria dan sebagai dasar penentuan. Prestasi kerja, pendidikan dan pengalmaan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS,	Metode yang digunakan deskriptif kualitatif yang digabungkan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dengan tujuan untuk menganalisa apakah prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi pengembangan karir karyawan
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Populasi dalam penelitian ini pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan sebanyak 142 orang	Hipotesis diuji menggunakan Teknik analisis jalur (path analysis). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Persaingan Kerja.	Prestasi kerja dapat menjadi tolak ukur pengembangan karir yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan perusahaan

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi pengembangan karir karyawan di CV Ideal Share. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Ideal Share dan Sampel yang digunakan sebanyak 15 orang karyawan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mengerti pentingnya peran karyawan dalam mendukung kemajuan perusahaan. Untuk itu, digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang digabungkan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi ke CV Ideal Share secara langsung juga mengadakan wawancara kepada seluruh karyawan. Dan hasil akan diperoleh dari teknik pengambilan data tersebut dengan metode yang digunakan.

Teknik memperoleh data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, atau penggabungan. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik Wawancara di sini dilakukan dengan cara penulis menanyakan beberapa pertanyaan kepada mahasiswa dan alumni dari jurusan teknik elektronika FT UNP itu sendiri terkait bagaimana pentingnya sebuah kurikulum itu di *manage* dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi dilapangan dan melalui proses wawancara dengan seluruh karyawan juga pimpinan selama 7 x 24 jam di CV Ideal Share, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan fokus dan antusias. CV Ideal Share terus berupaya menjaga motivasi dan prestasi karyawan demi kepentingan bersama. Karenanya CV Ideal Share memberikan jaminan pengembangan karir bagi karyawan yang konsisten memberikan kontribusi terbaiknya. Kondisi ini memicu karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaiknya dalam memajukan CV Ideal Share dengan menjaga kepercayaan client. Sehingga dapat dikatakan prestasi kerja dapat menjadi tolak ukur pengembangan karir yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan CV Ideal Share.

SIMPULAN

Sebuah perusahaan mampu bertahan sangat ditentukan oleh kinerja yang diberikan karyawan perusahaan. CV Ideal Share menjaga motivasi dan prestasi karyawan dalam memaksimalkan potensi. Untuk memotivasi karyawan dalam memberikan kinerja terbaik, CV Ideal Share memberikan jaminan pengembangan karir bagi karyawan yang konsisten memberikan kontribusi terbaiknya. Kondisi ini memicu karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaiknya dalam memajukan CV Ideal Share dengan menjaga kepercayaan client.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Bahri, Syaiful Chairatun Nisa, Yuni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Daulay, R. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156–164.
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.
- Langkat, K. (2018). 211-37-412-1-10-20180706. 9(1), 115–132.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- Muogbo, U. S. (2013). *The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria) BY. 1964*, 70–80.

- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>.
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 106–119.
- RIZKY ADHANI, A. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1224.
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>.
- Triatmanto, B. (2017). Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 72–82. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i2.1874>
- Zuana, C. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 7(1), 78314.