

HUBUNGAN SIFAT KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. SERUMPUN INDAH LESTARI

Ferry Fernando¹, Wily Julitawaty²

email: ferry_fernando57@yahoo.com

²Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: wilyjulitawaty@yahoo.com

Abstrak. Sifat kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor yang memiliki peran penting dalam pengembangan karir karyawan. Sifat kepemimpinan yang baik dan tingkat motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak positif terhadap karyawan, pemimpin dan seluruh bagian dari perusahaan. Hal itu dikarenakan sifat pemimpin yang baik dan bijaksana mampu meningkatkan motivasi dan membimbing karyawan dengan lebih baik, yang mana hal tersebut dapat meningkatkan efektifitas dari performa perusahaan dan juga membantu pengembangan karir karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat kepemimpinan dan tingkat motivasi terhadap pengembangan karir karyawan PT. Serumpun Indah Lestari, Medan. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan skala *likert* dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan tingkat motivasi berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Serumpun Indah Lestari.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir.

I. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, terjadi persaingan yang sangat ketat dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan dan individu berusaha untuk memaksimalkan setiap aspek yang mereka miliki untuk dapat bersaing dengan para kompetitor. Individu atau karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat besar untuk perkembangan perusahaan. Karena besarnya pengaruh karyawan dalam pengembangan perusahaan maka perusahaan terus berupaya untuk terus meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawannya demi menghasilkan dampak positif baik bagi karyawan tersebut maupun bagi perusahaan. Oleh sebab itu maka perusahaan harus mampu menjaga tingkat motivasi karyawannya dan mendorong karyawannya untuk bekerja dengan maksimal

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang mampu mempengaruhi tingkat motivasi seseorang, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang adalah kepemimpinan. Dalam hal peningkatan

motivasi, pemimpin memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan, Fahmi (2014:116). Tidak hanya memiliki peran dalam proses motivasi, akan tetapi kepemimpinan juga memiliki peran yang penting dalam sebuah perusahaan. Pemimpin dalam sebuah perusahaan pentingnya pemimpin dalam sebuah perusahaan juga diungkapkan oleh Amirullah (2015:1), bahwa untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen

Kepemimpinan sangat berkaitan dengan tindakan dan perilaku. Seorang pemimpin yang baik diikuti oleh orang lain karena dia dipercaya dan dihormati, baru setelah itu karena kemampuan yang dimilikinya. Pemimpin dan manajer merupakan dua hal yang berbeda, meskipun mereka sering ditempatkan pada posisi yang sama. Pembahasan mengenai pemimpin dan manajer masih terus terjadi. Salah satu sebabnya adalah satu peran tersebut tidak mungkin dilakukan tanpa keberadaan peran

lain. Pemimpin yang tidak dapat mengelolah akan gagal dalam kepemimpinannya, sementara manajer yang tidak dapat memimpin akan gagal dalam aktifitas manajerialnya, Amirullah (2015:5).

Setiap organisasi butuh pemimpin, dan pemimpin yang dipilih artinya adalah yang terbaik di organisasi tersebut. Salah satu tugas besar pemimpin adalah mewujudkan visi dan misi organisasi, Fahmi (2014:71). Pemimpin yang diharapkan merupakan pemimpin yang mampu bekerja secara total demi kemajuan kelompok yang dipimpinnya. Salah satu yang dapat dilakukan pemimpin demi kemajuan kelompoknya dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dan dorongan untuk mendukung pengembangan karir karyawannya. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan motivasi karyawannya maka karyawan akan bekerja lebih baik. Akan tetapi akan berbeda ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan tingkat motivasi karyawannya dan mendukung kemajuan karir karyawannya, maka karyawan akan berusaha untuk memberikan potensi terbaiknya kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan pengembangan karir yang baik merupakan salah satu alasan atau cita-cita bagi seseorang karyawan.

Karyawan yang berkualitas dan bermotivasi tinggi merupakan aset yang bernilai tinggi bagi perusahaan. Sehingga untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan maksimal, perusahaan dapat menerapkan pengembangan karir yang baik bagi karyawannya. Dengan adanya proses pengembangan karir yang baik dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi, maka karyawan-karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan prestasi terbaik demi memperoleh pengembangan karir yang baik dari perusahaan. Dengan adanya keuntungan timbal balik ini maka karyawan juga akan merasakan perlakuan yang adil dari perusahaan atas prestasi yang mereka capai.

Dalam uraian diatas, dijelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam pengembangan karir seseorang. Dampak buruk yang dapat disebabkan karena buruknya kepemimpinan dan tingkat motivasi adalah terhambatnya pengembangan karir karyawan yang dapat berpengaruh pada

perlambatan pertumbuhan perusahaan secara tidak langsung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Seluruh perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Hal itu dikarenakan, apabila karyawan memiliki motivasi yang baik maka akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik dan perusahaan juga akan berkembang dengan baik. Menurut Ilham Fahmi (2014:107) dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja harus selalu mengisi perjalanan rutinitasnya tersebut dengan penuh motivasi. Dan motivasi itu mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal lebih jauh hasil maksimal juga menjadi bagian dari pencapaian tersebut.

Penjelasan Irham Fahmi menunjukan bahwa motivasi merupakan pendorong semangat kerja yang maksimal. Hal yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Poniman dan Hadiyat (2015:400) mereka mengemukakan bahwa secara khusus, berdasarkan perbedaan motivasi dari masing-masing kelompok karyawan tersebut, hanya karyawan yang memiliki potensi yang tinggi yang memiliki dorongan atau motivasi untuk mendapatkan karir yang baik di perusahaan.

Namun dalam menjalankan kewajibannya, motivasi seorang karyawan dapat menurun karena disebabkan beberapa faktor. Disinilah peran seorang pemimpin sebagai motivator dibutuhkan untuk menjaga tingkat motivasi karyawan atau pengikutnya. Zainal, dkk. (2014:216) menjelaskan bahwa upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan juga para pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka disemua lini, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung dengan baik.

Tingkat motivasi dan sifat kepemimpinan memiliki peran penting terhadap proses pengembangan karir dalam sebuah perusahaan. Sistem pengembangan karir yang ada pada sebuah perusahaan penting untuk selalu dijaga agar perusahaan mampu menjaga ketersediaan sumber daya

manusia yang berkualitas didalam perusahaan. Hal ini penting diperhatikan karena perusahaan haruslah dalam kondisi yang baik dan memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Wirawan (2015:432) menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai suatu proses pengembangan karir seorang pegawai. Proses tersebut terdiri dari karir *assesment*, perencanaan karir, pelatihan keterampilan, dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi dan sifat kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat terhadap pengembangan karir seorang karyawan dalam sebuah perusahaan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Serumpun Indah Lestari yang memiliki populasi sebanyak 32 orang sebagai objek penelitian. Penelitian berlokasi di Kawasan Industri Medan (KIM) 2 Mabar, di jalan Pulau Solor No.8 Medan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui teknik pemberian angket atau kuesioner kepada responden atau sampel penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan uraian hasil penelitian dari analisis data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.833	1.724

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,833 yang dalam penelitian ini berarti 83,30% pengembangan karir dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan dan tingkat motivasi. Sedangkan sisanya 16,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan antara sifat kepemimpinan dan tingkat motivasi terhadap pengembangan karir dapat dituliskan $Y = 0,844X_1 + 0,115X_2 + e$

Tabel 2. Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	465.307	2	232.654	78.306	.000 ^b
Residual	86.161	29	2.971		
Total	551.469	31			

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 78,306 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F-tabel adalah 3,33 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara sifat kepemimpinan dan tingkat motivasi terhadap pengembangan karir.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.260	2.519	
sifat kepemimpinan	.844	.096	.884
tingkat motivasi	.115	.232	.050

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan

penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.

Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, yang sesuai dengan isi tabel dan gambar, dan sumber kutipan jika ada. Sumber kutipan ditulis di bawah gambar atau tabel, jenis huruf Times New Roman ukuran 10. Judul tabel ditulis di atas tabel dan judul gambar ditulis di bawah gambar. Tabel atau gambar harus diletakkan di dalam *body text* dan memenuhi standar untuk dicetak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara simultan sifat kepemimpinan dan tingkat motivasi mempengaruhi pengembangan karir pada tingkat pengaruh sebesar 83,30%. Pada tingkat signifikan 5% didapat nilai F-hitung 78,306 > dari F-tabel 3,33 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa sifat kepemimpinan dan tingkat motivasi berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Serumpun Indah Lestari.

Sedangkan secara parsial hasil dari sifat kepemimpinan menunjukkan bahwa t-hitung adalah sebesar 8,824 sedangkan t-tabel 2,045 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga $t\text{-hitung } 8,824 > t\text{-tabel } 2,045$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan sifat kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan PT. Serumpun Indah Lestari. Sementara untuk tingkat motivasi hasil menunjukkan bahwa t-hitung adalah sebesar 0,498 sedangkan t-tabel 2,045 dan probabilitas signifikan sebesar 0,622 sehingga $t\text{-hitung } 0,498 < t\text{-tabel } 2,045$ dan signifikan $0,622 > 0,05$. Maka disimpulkan tingkat motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan PT. Serumpun Indah Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Meida.

Fahmi, Irham. 2014. *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Poniman, Farid dan Hadiyat, Yayan. 2015. *Manajemen HR STIFIn Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Cetakan kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rival, Ramly, H.Mansyur, Mutis, Thoby, dan Arafah, Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.