

PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN SIKAP (STUDI PADA PT. BCA MULTIFINANCE SURAKARTA)

Tomi Irwan Trisnanto, Istiatin, Eny Kustiyah

Universitas Islam Batik Surakarta

Email : tomyirwan11@gmail.com

Abstract : *The research aims to find out and describe the influence of simultaneously or partial career development, motivation and attitude towards work productivity in PT. BCA Multifinance Surakarta. This methodology research using quantitative descriptive research. The population was all employees PT. BCA Multifinance Surakarta is 47 people. The number of samples was determined with the formula Arikunto and the result 47 respondents. Sampling method using sensus sampling. The questionnaire used for data retrieval. Data analysis technique used was statistic analysis is multiple linier regression, F test, t test and determination coefficient. This test results the career development, motivation and attitude simultaneously and significance effect on work productivity in PT. BCA Multifinance Surakarta. Career development influential positive and significance effect against the work productivity in PT. BCA Multifinance Surakarta. Motivation influential positive and significance effect against the work productivity in PT. BCA Multifinance Surakarta. Attitude influential positive and significance effect against the work productivity in PT. BCA Multifinance Surakarta.*

Keywords : *Work Productivity, Career Development, Motivation, Attitude*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan perusahaan memahami secara tepat faktor penentu keberhasilan. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas tinggi. Faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen perencanaan (Kustiyah, Pawastri dan Istiatin, 2018). Semua usaha untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, memerlukan manajemen yang kuat. Kualitas yang dimiliki karyawan menentukan produktivitas kerja. Meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan motivasi, pemahaman untuk mengetahui kemampuan dalam bekerja dan penilaian pengembangan karir.

Pengembangan karir menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan dalam berkarir dapat memberikan informasi kepada karyawan terkait posisi yang akan diraih. Adanya pengembangan karir, karyawan dapat terus termotivasi dan berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Ismail, Rahma dan Pratiwi, 2015).

Selain pengembangan karir, motivasi juga mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Hartanto, Febrianti dan Ani (2019) motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya memiliki produktivitas kerja tinggi. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan dan dapat menghasilkan kinerja terbaik. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Sikap dan perhatian atasan menjadi salah satu kebutuhan karyawan dalam bekerja. Karyawan mengharapkan atasan melakukan kontrol terhadap diri seorang karyawan. Sikap kerja

yang positif dalam hubungannya dengan perilaku karyawan, akan menguntungkan perusahaan. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Asmuni dan Widiastuti, 2015). Sikap yang menyenangkan pekerjaan akan menghasilkan tindakan yang baik. Karyawan yang bersikap baik akan berupaya maksimal memberikan hasil kerja terbaik dengan cara menepati ketentuan-ketentuan pekerjaan yang diberlakukan.

PT. BCA Multifinance menjadi salah satu perusahaan yang memberikan layanan pembiayaan kepada konsumen. PT. BCA Multifinance beralamatkan di Jl. Arifin No. 41 G Ruko 7-8 Kompleks Ruko Widuran, Kepatihan Kulon, Jebres, Surakarta. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. BCA Multifinance cabang Surakarta sebanyak 47 orang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan sejumlah karyawan, adanya fenomena produktivitas tiap-tiap karyawan yang mengalami penurunan maupun peningkatan. Adanya peningkatan produktivitas kerja ditandai dengan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang diadakan tiap satu bulan sekali. Selain itu, adanya penurunan produktivitas kerja disebabkan karyawan memiliki motivasi yang rendah ditunjukkan dengan bentuk ketidakhadiran yang cukup tinggi. Ketika perusahaan mengadakan pengajian bulanan yang dilaksanakan setiap hari rabu awal bulan, namun masih banyak karyawan tidak hadir, mengindikasikan bahwa adanya permasalahan mengenai motivasi kerja. PT. BCA Multifinance juga mengawasi karyawan yang malas, tidak hadir tepat waktu dan tidak mencapai target. Berbagai sikap kerja karyawan PT. BCA Multifinance bervariasi dan tidak semua memiliki sikap kerja yang negatif. Namun memiliki sikap yang positif seperti karyawan yang pandai menghargai waktu, disiplin tinggi, memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Adanya sikap positif dari karyawan membuat perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan fasilitas maupun bonus.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Produktivitas Kerja ditinjau dari Pengembangan Karir, Motivasi dan Sikap (Studi Pada PT. BCA Multifinance Surakarta).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. BCA Multifinance beralamatkan di Jl. Arifin No. 41 G Ruko 7-8 Kompleks Ruko Widuran, Kepatihan Kulon, Jebres, Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BCA Multifinance cabang Surakarta berjumlah 47 orang. Arikunto (2016: 116) penentuan pengambilan sampel, apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 orang. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Regresi linier berganda sebagai metode untuk menganalisis data.

3. HASIL ANALISA DATA

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas

Menguji normalitas digunakan alat analisis *Kolmogorov Smirnov*, hasilnya adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>		Keterangan
<i>N</i>	47		Data terdistribusi normal
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,756		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,617		

Hasil pengujian *Kolmogrov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($0,617 > 0,05$). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji multikolinearitas

Hasil yang di dapatkan dalam uji multikolinearitas adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Pengembangan Karir	0,528	1,895	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,488	2,049	Tidak terjadi multikolinearitas
Sikap	0,898	1,113	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel pengembangan karir 0,528, nilai *tolerance* variabel motivasi 0,488 dan nilai *tolerance* variabel sikap 0,898, yang semuanya $> 0,10$. Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil yang di dapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,307	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi	0,818	Tidak terjadi heterokedastisitas
Sikap	0,958	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah pengembangan karir bernilai 0,307, motivasi bernilai 0,818 dan sikap bernilai 0,958 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil regresi linier berganda

Nilai a dan b_1, b_2, b_3 dalam uji regresi linier berganda adalah:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandarized coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<i>Constant</i>	0,309	2,949
Pengembangan Karir	0,349	0,137
Motivasi	0,393	0,164
Sikap	0,274	0,128

Berdasarkan persamaannya adalah:

$$Y = 0,309 + 0,349X_1 + 0,393X_2 + 0,274X_3 + e$$

Hasil uji F

Perhitungan nilai F_{hitung} adalah:

Tabel 5. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Regression</i>	17,459	0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima
<i>Residual Total</i>			

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 17,459, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,459 > 2,82$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara pengembangan karir, motivasi dan sikap secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta.

Hasil uji t

Perhitungan uji t_{hitung} adalah:

Tabel 6. Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Pengembangan Karir	0,349	2,545	0,015	H_2 diterima
Motivasi	0,393	2,396	0,021	H_3 diterima
Sikap	0,274	2,144	0,038	H_4 diterima

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,545 > 2,017$) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,396 > 2,017$) dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,144 > 2,017$) dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta.

Hasil uji koefisien determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi adalah:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,741	0,549	0,518

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,518 atau 51,8%. Determinasi atau sumbangan variabel pengembangan karir, motivasi dan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta sebesar 51,8%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 48,2% seperti pengetahuan, keterampilan, kebiasaan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji F maka diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,459 > 2,82$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya pengembangan karir, motivasi dan sikap secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pengembangan karir, motivasi dan sikap maka pada produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,545 > 2,017$), nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,349, maka H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila pengembangan karir yang ada semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail, Rahma dan Pratiwi (2015) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta karena latar belakang pendidikan yang dimiliki cukup untuk mengembangkan karir. Perusahaan selalu memberikan pelatihan rutin setiap satu bulan sekali. Adanya pelatihan yang diadakan perusahaan membuat karyawan mendapat keahlian tertentu dan dapat digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, karyawan juga memiliki cukup pengalaman yang dapat digunakan untuk mengembangkan karir. Adanya pengembangan karir dapat digunakan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan keterampilan dan keahlian. Sehingga produktivitas kerja meningkat, karyawan semakin semangat dalam bekerja dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,396 > 2,017$), nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,393, maka H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila motivasi yang ada semakin tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti dan Ani (2019) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan seperti menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, diwujudkan dengan memberikan lingkungan kerja nyaman, seperti ruangan kerja bersih dan fasilitas yang diberikan lengkap. Peningkatan motivasi dilakukan perusahaan dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, penghargaan tersebut berupa promosi jabatan maupun kenaikan insentif. Selain itu, karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, karyawan lain bersedia untuk membantu.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,144 > 2,017$), nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar $0,274$, maka H_0 ditolak H_4 diterima. Artinya sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila sikap yang ada semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Asmuni dan Widiastuti (2015) sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta. Adanya sikap yang positif seperti karyawan yang pandai menghargai waktu, disiplin tinggi, memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Adanya sikap positif dari karyawan membuat perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan fasilitas maupun bonus. Selain itu sikap pimpinan yang memberikan bawahan untuk berkreaitivitas dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian. Sikap positif yang dimiliki karyawan seperti menyenangi pekerjaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang bersikap baik, berupaya maksimal memberikan hasil kerja terbaik dengan cara mematuhi standar operasional prosedur yang diberlakukan dalam perusahaan.

4. KESIMPULAN

Ada pengaruh simultan dan signifikan pengembangan karir, motivasi dan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BCA Multifinance Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmuni, & Widiastuti, T. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas (Studi pada Karyawan PT Lukie Works Indonesia). *Jurnal Aset* 14(2), 95-108
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Hartanto, W., Febrianti, N.R., & Ani, H.M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 13(1), 42-49
- Ismail, Z., Rahma, S., & Pratiwi, D. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis* 4(2), 16-26
- Kustiyah, E., Pawastri, N., & Istiatin. (2018). Pengaruh Pelatihan, *Reward* dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* 7(1), 73-81
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2015). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri* 15(1), 15-24
- Swastha, B., & Ibnu, S.W. (2015). *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Syarif, R. (2015). *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud