



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 6413-6426

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT

Ageng Saepudin Kanda^{1✉}, Nurul Isra Ismail²

Universitas Teknologi Digital Bandung

Email: agengsomamiharja@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Karir merupakan salah satu faktor terbesar timbulnya motivasi pada pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT, sebab karir adalah wadah untuk menunjang potensi yang mereka miliki. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara detail bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan yang digunakan melalui triangulasi yang merupakan gabungan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Variabel pada penelitian ini ialah pengembangan karir dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dan saling berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Penelitian*

Abstract

Career is one of the biggest factors in creating motivation for employees at PT. PLN (Persero) UIP JBT, because career is a place to support the potential they have. The aim of this research is to find out in detail how career development influences employee motivation at PT. PLN (Persero) UIP JBT. The type of research used is qualitative research with a descriptive approach. The collection technique used was triangulation which is a combination of interviews, observation and documentation. The variables in this research are career development and motivation. The research results show that these two variables are related and have a significant influence on the career development and work motivation of employees at PT. PLN (Persero) UIP JBT.

Keywords: *Career Development, Work Motivation, Research*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan jantung bagi suatu perusahaan, sebab dengan adanya sumber daya manusia perusahaan mampu beroperasi secara optimal, normal, dan maksimal, Semuanya memiliki peran penting, mulai dari jabatan terbawah hingga teratas. Sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan karena setiap individunya memiliki potensi dan kemampuan yang dikembangkan dan dimanfaatkan guna mencapai visi misi pada perusahaan tersebut.

Zaman yang terus berkembang, mengakibatkan tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat, sehingga perusahaan terus berupaya agar usaha tidak redup dan meningkatkan eksistensi meski trend permintaan pasar tiap harinya makin berbeda. Dengan demikian perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai jantung hidupnya aktivitas bisnis. Namun bagi sumber daya manusia sendiri tidak serta merta dalam melakukan hal tersebut. Sebagai contoh, perlu adanya motivasi sebagai semangat kerja dan pengembangan karir sebagai acuan untuk terus berkompetisi.

Perusahaan harus berupaya memberikan asupan yang baik kepada sumber daya manusianya, perusahaan manufaktur maupun jasa perlu melakukan hal tersebut. Asupan bisa berupa fasilitas, reward, penambahan kompensasi, pengembangan karir atau kenaikan jabatan.

Pengembangan karir merupakan suatu tahap peningkatan kompetensi atau kemampuan kerja yang dimiliki seorang karyawan untuk mendorong meningkatkan kinerja serta motivasi mereka agar dapat menggapai tujuan karir yang mereka harapkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik.

Menurut Maryawansyah (2014) pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2015) menunjukkan bahwasanya motivasi kerja akan meningkat apabila karyawan ditunjangi dengan pengembangan karir yang baik. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Winda Anisa (2019) bahwasanya pengembangan karir yang dilakukan PT. Barata Indonesia (Persero) apabila meningkat maka akan meningkat juga motivasi karyawannya. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Eko (2021) menyimpulkan bahwasanya besar sumbangan pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant sebesar 87,8%, artinya kedua variabel tersebut saling berpengaruh secara signifikan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Hajar (2023) pada PT. Newera Mustika Dharma Jaya cabang bandung,

menyimpulkan dari hasil wawancara 9 dari 12 informan menyatakan pengembangan karir sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dari fakta hasil penelitian diatas, kita dapat menyimpulkan bahwasanya salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kebijakan pengembangan karir yang adil dan sesuai. Semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai bentuk perubahan energi yang ada pada individu yang ditandai adanya perasaan serta didahului dengan tanggapan terhadap adanya keinginan atau tujuan. Selain itu, motivasi juga berupa keinginan dasar yang menggerakkan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2014) bahwasanya motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Maka, sikap mental positif yang dimiliki karyawan menghadapi situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Dan, jika kinerjanya maksimal, maka tak menutup kemungkinan karir karyawan tersebut berkembang atau meningkat sesuai harapannya.

Seorang karyawan sangat memerlukan yang namanya motivasi, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka tingkat keproduktifitasan mereka juga ikut meningkat, sehingga perusahaan pun akan semakin berkembang, yang dimana outputnya akan memberikan kualitas yang baik bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, jika seorang karyawan mengalami demotivasi akan mengakibatkan mogok kerja, artinya karyawan tidak memiliki moral yang tinggi, tidak produktif dalam bekerja dan memiliki rasa semangat yang rendah. Menurut Hasibuan (2014) bahwasanya motivasi dapat juga diibaratkan sebagai bentuk pemberian daya penggerak atau energi yang memunculkan gairah kerja seseorang agar mereka dapat bekerja secara individu maupun tim dan bekerja secara efektif, serta berintegrasi dengan segala kemampuan untuk mencapai tingkat keinginan hingga kepuasan yang diharapkan. Sejalan dengan penelitian motivasi yang dilakukan oleh Isyanto & Sungkono (2013) yang menyatakan antar pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 49 persen. Artinya, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

PT. Perusahaan Listrik Negara atau yang biasa dikenal dengan PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik. Penyediaan tenaga listrik tersebut meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, hingga pendistribusian penyediaan listrik sesuai pada perundang-perundangan

yang sudah ditetapkan. PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah (UIP JBT) merupakan salah satu unit operasi dibawah naungan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang dipimpin oleh seorang General Manajer unit.

Dalam menghadapi persaingan bisnis, PT PLN UIP JBT terus berupa berkontribusi memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Untuk itu, penting bagi perusahaan memberikan umpan yang baik terhadap pegawainya. Misalnya dalam pemberian penghargaan berupa intensif atas prestasi kerja yan telah dicetak pegawainya. Jadi dalam memberikan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan juga harus memastikan telah memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai antara lain berupa penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kelangsungan karir seorang karyawan menjadi bentuk dari tanggung jawab perusahaan. Perusahaan berupaya terus melakukan pemeliharaan produktivitas serta efektifitas, upaya yang dijalankan tentunya memiliki tujuan agar dapat memastikan karyawannya mampu menjaga kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis yang telah dibentuk perusahaan. Sebab, hal tersebut merupakan bentuk dari tujuan, target, serta harapan dari seorang karyawan. Tidak terkecuali pada PT. PLN (Persero) UIP JBT pun juga memiliki divisi yang bertanggungjawab untuk mendukung proses pengelolaan karyawannya tentunya atas persetujuan pimpinan termasuk proses pengembangan karir karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pt. PLN (Persero) UIP JBT".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) secara umum metode penelitian dapat diartikan sebagai bagian terpenting dari tahapan penelitian ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Penggunaan metode deskriptif didasarkan dengan adanya pengamatan dan perolehan data secara faktual. Lalu kemudian dari pengamatan dan data tersebut harus dijelaskan oleh peneliti dengan secara terperinci dan jelas sesuai fakta yang terjadi di lapangan. Objek dalam penelitian ini adalah pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah melalui metode triangulasi yaitu gabungan dari tahapan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini, ada 3 langkah yang dilakukan dalam metode analisis data, yang pertama reduksi data dengan memfokuskan pada data yang relevan dari hasil wawancara bersama

informan terkait pengembangan karir dan motivasi kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Kedua, Penyajian data dengan memasukkan hasil wawancara yang dituangkan dalam bentuk penjelasan dari jawaban informan di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Dan yang terakhir Penarikan kesimpulan dengan mendeskripsikan hasil penelitian yang telah dirangkum dari hasil wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini, peneliti akan memaparkan rincian penelitian ini yaitu mengenai pengembangan karir sebagai variabel x yang nantinya akan berpengaruh terhadap variabel y yaitu motivasi kerja berdasarkan analisis yang dilakukan secara langsung dilapangan, yaitu di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui teknik triangulasi yang merupakan gabungan dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil Observasi

Pada tahap awal sebelum wawancara, peneliti melakukan observasi secara internal terhadap perilaku pegawai PT. PLN (Persero) UIP JBT. Observasi berdasarkan pengamatan langsung ketika selesai melakukan wawancara, ruang bidang K3 menjadi latar observasi pada saat peneliti diajak berkunjung bersama salah satu informan dari bidang tersebut. Observasi yang dilakukan peneliti tidak dilakukan secara terstruktur, artinya peneliti melakukan pengamatan berdasarkan apa yang diperoleh dihari itu, tidak ada jadwal khusus untuk observasi. Hal ini disebabkan adanya akses terbatas pada objek penelitian, sehingga peneliti hanya bisa melakukan observasi diluar jam kerja pegawai. Hasil observasi diabadikan dalam bentuk foto dan juga rekaman obrolan antara peneliti dan informan yang akan membantu proses perumusan pembahasan sebagai pelengkap data yang telah didapatkan dalam wawancara.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, pada variabel pengembangan karir terjadi peningkatan apabila pegawai memenuhi kualifikasi yang ditetapkan untuk sebuah peningkatan karir yaitu berupa naiknya jabatan. Kualifikasi tersebut dapat berupa *softskill*, *hardskill*, menyelesaikan target-target pekerjaan tepat waktu, dan adaptif. Selain itu, bentuk loyalitas kerja juga menjadi salah satu faktor karir pegawai dapat ditingkatkan karena pegawai yang telah lama mengabdikan pada perusahaan dinilai memiliki jam terbang kerja yang lebih luas.

Namun, bagi sebagian pegawai khususnya yang berstatus sudah berumah tangga, bentuk loyalitas sebaiknya tidak hanya diukur dari kuantitas waktu kerja yang dihabiskan,

tapi lebih dari itu, pengukuran dari aspek pengabdian pada perusahaan juga dinilai jauh lebih penting. Pasalnya beberapa pegawai siap mengorbankan waktu hingga jauh dari keluarga demi mutasi kerja ke berbagai daerah yang merupakan bukan domisili pegawai meskipun mereka belum lama berkarir di PT. PLN (Persero) UIP JBT.



Gambar 1. Suasana Ruangan Disaat Jam Pulang Kerja

Sumber : *Pengambilan dokumentasi saat peneliti melakukan observasi*

Begitupun dengan pegawai yang masih berstatus lajang, penempatan kerja di wilayah yang berbeda dengan domisili keluarga atau kota kelahiran mereka merupakan salah satu bentuk tantangan kerja yang harus dijalankan, pasalnya saat berpindah wilayah dari daerah mereka selain akan jauh dari keluarga juga membutuhkan tanggungan hidup yang lebih besar seperti biaya tempat tinggal, biaya transportasi umum, hingga biaya sehari-hari yang tak terduga. Sebab saat ditempatkan pada daerah asal mereka, maka hal tersebut dapat diminimalisir dibandingkan berpindah ke luar daerah.

Hal tersebut juga terlihat pada perbedaan perilaku yang spesifik antara pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah ketika diluar jam kerja. Pegawai-pegawai yang berstatus menikah dan memiliki posisi jabatan yang sudah cukup tinggi akan lebih memilih untuk segera pulang jika tidak ada jadwal evaluasi harian atau *meeting* lainnya, tentu alasan utamanya agar bisa segera menjumpai keluarga dirumah. Sedangkan yang berstatus belum menikah akan cenderung memilih lembur jika pekerjaan belum selesai dan memanfaatkan waktu untuk kumpul bersama pegawai lainnya menyelesaikan kegiatan internal atau sekedar ngobrol santai di kantor.

Dari pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya loyalitas kerja pada perkembangan karir mempengaruhi semangat kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT, hal ini terbukti ketika seorang pegawai yang berdomisili di Bandung memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk berkumpul dengan keluarga sehingga semangat untuk bekerja tidak

hanya dipengaruhi faktor internal seperti intensif, melainkan dapat juga bersumber dari faktor eksternal seperti keluarga. Sedangkan yang diluar domisili Bandung terkadang mesti menunggu cuti atau libur terlebih dahulu untuk pulang kampung sehingga selalu ada semangat kerja yang kuat dan bekerja lebih maksimal untuk memperoleh peningkatan karir.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai faktor-faktor pengaruh perkembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JJBT. Dimana terdapat 10 orang informan yang diwawancarai dari posisi jabatan *Senior manager* hingga *Asisten manager*, usia informan termuda berada di umur 28 tahun dengan masa jabatan kerja sudah 6 tahun, sedangkan informan tertua berusia 43 tahun dengan masa jabatan kerja sudah 18 tahun lebih. Adapun status pernikahan diantaranya 6 orang sudah menikah dan 4 orang lainnya belum menikah. Dari pemaparan diatas dapat kita lihat bahwasanya pengembangan karir sangat mempengaruhi motivasi kerja, dengan adanya jenjang karir maka kinerja pegawai akan meningkat karena hal tersebut merupakan tujuan untuk mendapatkan nilai kompensasi yang lebih tinggi, jabatan yang diperoleh, dan penghargaan meskipun tentunya saat memperoleh jabatan yang lebih tinggi maka tanggung jawab yang diemban akan lebih besar dari sebelumnya. Hal tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Ridwan Kudsi (2017) bahwa *"Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan"*.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT dan untuk mengetahui kaitan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Hasil penelitian yang dikaji yaitu mengenai variabel pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti akan mengemukakan secara sistematis terhadap data-data yang telah dipaparkan. Pada saat penelitian, ilmu sosial tidak dapat dilakukan melalui pengukuran yang pasti, namun dengan melakukan suatu analisis dan memfokuskan pembahasan dari masing-masing jawaban informan, maka diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang mendekati realita sesuai yang terjadi di lapangan.

Dari hasil penelitian, peneliti telah melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada observasi, peneliti telah mengamati melalui observasi tidak terstruktur, dimana pengamatan yang dilakukan secara bebas dan tidak disadari oleh

subjek penelitian. Hasil observasi yang diamati terdapat perilaku yang berbeda antar pegawai yang sudah menikah dan belum menikah ketika di luar jam kerja atau jam pulang kerja. Pegawai yang sudah menikah cenderung akan bergegas pulang jika tidak ada evaluasi atau pekerjaan tambahan lainnya, sementara pegawai yang masih berstatus lajang, cenderung memilih untuk berdiam di kantor sembari mengobrol bersama rekan kerja yang sebaya, mereka juga lebih memilih untuk menuntaskan pekerjaan walau harus lembur ketimbang segera pulang.

Dari pengamatan tersebut, peneliti menyimpulkan hal itu terjadi karena adanya faktor tanggung jawab dan keinginan yang berbeda antara pegawai yang sudah menikah dan belum menikah. Bagi yang sudah menikah, memprioritaskan keluarga dirumah merupakan hal terpenting yang menjadi tanggung jawab besar selain pekerjaan di kantor. Sedangkan yang belum menikah, meskipun memiliki kesibukan yang lain namun untuk saat ini sebagian besar menganggap menjadi pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT adalah pekerjaan dengan tanggung jawab yang paling besar, diluar tanggung jawab eksternal lainnya.

Motivasi kerjanya pun berbeda, yang sudah menikah akan cenderung semangat bekerja jika ditempatkan di wilayah yang sama dengan suami atau istri dan anak. Sedangkan, yang belum menikah akan cenderung semangat bekerja bila adanya jenjang karir serta reward walau harus jauh dari keluarga. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Manzoor dalam Busro (2018) bahwasanya sebuah motivasi dapat juga dikatakan sebagai pemicu seseorang untuk menggapai sesuatu.

Meski demikian, tidak dipungkiri sebenarnya keduanya memiliki dominan keinginan yang sama yaitu bekerja di wilayah yang tidak jauh dari keluarga dan sama sama menginginkan pengembangan karir yang baik, hanya saja bagi yang belum menikah, suatu jenjang karir merupakan hal yang perlu di prioritaskan terlebih dahulu, untuk itu Sebagian besar dari mereka, siap sedia menerima jika ditempatkan bekerja diluar wilayah asal mereka atau hal ini disebut dengan mutasi kerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferrinda, Diah, dan Fajar (2022) pada penelitian terkait pengaruh gender serta status perkawinan terhadap produktivitas karyawan, bahwasanya status perkawinan tidak mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Namun, dengan adanya perbedaan status perkawinan, dapat menimbulkan perbedaan motivasi kerja seorang karyawan.

Selain itu mutasi kerja juga merupakan resiko pekerjaan yang harus diterima oleh setiap pegawai karena merupakan bagian dari jenjang karir. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Raudhah & Siti Mujahidah (2023) pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan dan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara" hasil yang

diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwasanya mutasi mempengaruhi karir pegawai secara signifikan sebesar 262.9%, yang artinya berpengaruh positif.

Untuk mengulik lebih dalam lagi terkait pengembangan karir dan motivasi kerja di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Selanjutnya, peneliti telah melakukan wawancara mendalam kepada subjek yang telah memenuhi kriteria dan bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian ini. Peneliti telah mengambil kesimpulan dari setiap penjelasan yang diberikan melalui wawancara mendalam baik itu kepada informan jabatan *Senior Manager* hingga Staff bidang atau *officer* untuk mendapatkan inti dan kesamaan dari penjelasan yang telah diberikan. Sesuai dengan kelanjutan dari hasil observasi yang dilakukan, bahwa untuk dapat mengetahui pengembangan karir tentu harus mengulik lebih dalam terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau pemicu adanya pengembangan karir pada pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Garis besar yang telah peneliti simpulkan dari hasil wawancara tersebut dapat menghasilkan analisis sebagai berikut :

1) Pengembangan Karir

a. Prestasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT adalah adanya prestasi kerja yang dimiliki. Dari hasil wawancara, 7 dari 10 informan mengatakan bahwasanya salah satu bentuk upaya dalam memanfaatkan kesempatan karir yang diberikan perusahaan yaitu dengan meningkatkan prestasi kerja, seperti peningkatan *skill* atau kompetensi, karena hal tersebut mampu meningkatkan kemampuan kinerja seorang pegawai. Sementara 3 dari 10 atau 30% informan lainnya memanfaatkan kesempatan karir dengan cara yang berbeda.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (2008) bahwa kompetensi adalah bentuk dari sebuah kemampuan seseorang yang dapat memberikan peningkatan kemampuan dalam menjalankan suatu bentuk tugas. Artinya 70% menyatakan prestasi kerja mempengaruhi suatu pengembangan karir.

b. Penilaian

Selain prestasi kerja, dalam pengembangan karir tentunya dibutuhkan penilaian kinerja melalui kesempatan karir yang diberikan oleh perusahaan sebagai wadah untuk tumbuh dan memperoleh jenjang karir. Dari hasil wawancara, 8 dari 10 informan mengatakan bahwasanya dalam penilaian kesempatan karir yang dilakukan PT. PLN (Persero) UIP JBT bersifat transparansi dan sudah berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Sedangkan 2 dari 10 atau 20% lainnya menganggap penilaian tersebut belum cukup

transparansi dan masih dibutuhkan perbaikan. Artinya 100% menyatakan penilaian kinerja mempengaruhi suatu pengembangan karir.

Selain itu, dengan adanya penilaian maka perusahaan dapat mengetahui tingkat-tingkat kemampuan pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muhammad Ramadhan (2021) bahwasanya penilaian kinerja merupakan bagian dari tugas penting dan tanggung jawab perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawannya.

c. Loyalitas

Loyalitas merupakan hal utama bagi suatu profesi. Bagi perusahaan salah satu manfaat adanya kelayalitan, yaitu akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) sementara bagi pegawai, loyalitas merupakan salah satu indikator terpenting yang perlu dipertimbangkan dalam suatu jenjang karir. Dari hasil wawancara, 10 dari 10 informan menyetujui agar loyalitas kerja perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir selain prestasi kerja yang dimiliki. Artinya 100% menyatakan loyalitas kerja mempengaruhi suatu pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puji Lestari (2015) terkait pengembangan karir dan loyalitas kerja. Bahwasanya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA. Artinya, semakin tinggi pengembangan terhadap karir karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas kerja pada karyawan, begitupun sebaliknya.

d. Pelatihan

Pelatihan seperti diklat, seminar, atau ujian kompetensi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu pengembangan karir guna menunjang kemampuan kinerja seorang pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Kaswan (2016) bahwasanya "Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Dari hasil wawancara, 4 dari 10 atau 40% informan mengharapkan reward atau penghargaan dapat berupa pelatihan. Sedangkan 6 dari 10 atau 60% informan lainnya menerima bentuk pelatihan sesuai dengan prosedur yang dijalankan perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwasanya 100% pelatihan berperan penting untuk suatu jenjang karir pegawai.

2) Motivasi Kerja

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama timbulnya motivasi yang kuat agar seseorang nyaman dalam bekerja hingga mempengaruhi kinerja dan karirnya. seperti yang dikemukakan oleh Rayka Dantyo (2014) bahwasanya salah satu penyebab munculnya motivasi yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif,

sehingga dari hal tersebut muncul rasa nyaman hingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka agar lebih efektif dan efisien. Dari hasil wawancara, 10 dari 10 informan menyetujui bahwasanya lingkungan kerja menjadi bagian alasan mereka termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwasanya 100% lingkungan kerja mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

b. Penghargaan

Selain lingkungan kerja, penghargaan juga merupakan faktor utama pegawai memiliki motivasi kerja, penghargaan yang diperoleh dapat berupa gaji, intensif, atau bonus lainnya yang didapatkan sesuai dari kinerja yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldila (2016) bahwasanya antara penghargaan dan kinerja saling memiliki keterkaitan, pasalnya penghargaan berupa gaji, bonus, hingga bentuk perhatian dan pujian merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi karyawan sehingga hal tersebut saling berpengaruh positif. Dari hasil wawancara, 10 dari 10 informan menyatakan dengan sepakat bahwasanya penghargaan mempengaruhi motivasi kerja mereka, artinya 100% mutlak penghargaan merupakan faktor timbulnya motivasi pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

c. Posisi Pekerjaan

Selanjutnya, pada wawancara yang dilakukan faktor posisi pekerjaan juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT, sebab jika sesuai dengan minat informan maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja mereka melalui motivasi yang kuat. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013) bahwa "merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. saat bekerja mereka akan merasa lebih semangat karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki". Dari hasil wawancara, 6 dari 10 atau 60 % informan menganggap posisi yang diemban saat ini sudah sesuai dengan minat mereka, sementara 4 dari 10 atau 40% informan lainnya menganggap belum sesuai dengan minat mereka. Dari fakta tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya posisi pekerjaan 100% mempengaruhi motivasi pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu dorongan terbesar seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, pasalnya tanggung jawab dianggap suatu kewajiban dalam bekerja, dengan demikian dari tanggung jawab tersebut timbulah motivasi untuk melakukan kinerja dengan baik. Dari hasil wawancara, 10 dari 10 informan mengatakan bahwa mereka termotivasi aktif sebagai pegawai karena hal tersebut merupakan suatu bentuk tanggung

jawab mereka kepada perusahaan. Dengan demikian, tanggung jawab 100% mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

e. Dorongan Pihak Luar

Selain faktor internal, motivasi juga dapat muncul dari adanya pengaruh eksternal seperti yang dikemukakan oleh Winardi (2002) motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Motivasi eksternal adalah yang muncul dari luar diri seseorang seperti keluarga, kerabat, pendidikan, tempat, dan sebagainya. Dari hasil wawancara, 7 dari 10 atau 70% informan menjawab bahwa motivasi dari pihak luar timbul dari keluarga, selain itu 2 dari 10 informan atau 20% motivasi eksternal mereka muncul dari dukungan kerabat, sisanya, 1 dari 10 atau 10% informan menganggap dorongan pihak luar tidak mempengaruhi motivasi kerjanya. Dengan demikian, 90% dorongan pihak luar mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.

f. Mutasi

Mutasi merupakan salah satu upaya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja serta menambah pengalaman seorang pegawai dalam bekerja. Dari hasil wawancara, 4 dari 10 atau 40% menganggap mutasi sebagai motivasi dalam bekerja karena berfuguna untuk jenjang karir kelak. Sementara 6 dari 10 atau 60% informan lainnya mengharapkan penempatan wilayah mutasi tidak jauh dari keluarga, mereka menilai bahwasanya bekerja di wilayah yang sama dengan keluarga dapat memunculkan motivasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, mutasi 100% mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Susi (2014) bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi jabatan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok.

Jika dibandingkan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari hasil analisisnya melalui penelitian (Hajar, 2023), (Isyanto, 2013), dan (Fitria, 2013) yakni dengan adanya pengembangan karir menjadi salah satu pemicu atau faktor yang akan memunculkan motivasi yang kuat. Pengembangan karir menjadi faktor pertama penyebab seorang pegawai dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Namun, permasalahan yang dimiliki oleh setiap peneliti tentunya ada sedikit perbedaan karena situasi, kondisi, dan jenis pekerjaannya yang berbeda. Antara pengembangan karir dengan motivasi sangat berkaitan antara satu sama lain karena hal tersebut bermaksud agar tujuan dapat tercapai dengan baik, untuk mencapai hasil yang

baik perlu adanya pengembangan karir yang mawadahi kinerja pegawai melalui rasa motivasi yang mereka miliki.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di PT. PPLN (Persero) UIP JBT melalui observasi dan wawancara mendalam, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dari hasil observasi, bentuk loyalitas sangat mempengaruhi pengembangan karir pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Hal ini dikarenakan dengan adanya loyalitas dalam diri seorang pegawai, maka hal tersebut mampu meningkatkan motivasi mereka melalui perkembangan karir yang diperoleh, mengingat loyalitas adalah salah satu indikator dalam pengembangan karir seorang pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. Namun, yang menjadi kendala dari hal tersebut, beberapa pegawai menganggap loyalitas tidak hanya diukur dari segi kesetiaan pada perusahaan, jauh lebih dari itu, mereka mendefinisikan loyalitas sebagai bentuk pengorbanan yang diberikan untuk perusahaan. Salah satu contoh dari pengorbanan mereka ialah mutasi. Sebagian dari mereka lebih senang ketika ditempatkan bekerja di wilayah yang sama dengan keluarga mereka. Meski demikian, seluruh pegawai siap menerima program mutasi kerja sebagai bentuk kewajiban dan juga gerbang untuk meningkatkan karir mereka. Dan dari peningkatan karir itulah akan muncul motivasi untuk lebih maksimal bekerja sebagai pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT.
2. Setelah melakukan wawancara mendalam yakni dapat ditemukan 4 (empat) indikator terkait faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT diantaranya, prestasi, penilaian, loyalitas, dan pelatihan. Lalu terdapat 6 (enam) indikator terkait faktor munculnya motivasi kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT diantaranya, lingkungan kerja, penghargaan, posisi pekerjaan, tanggung jawab, dorongan pihak luar, dan mutasi.

Sedangkan, antara pengembangan karir dengan motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT sangat berkaitan satu sama lain yaitu sebagai wadah untuk mengimplementasikan kinerja guna meningkatkan posisi atau jabatan yang akan diemban. Hal tersebut sebagaimana telah ditunjukkan dari hasil wawancara mendalam yaitu motivasi kerja muncul dari adanya pengembangan karir yang difasilitasi oleh perusahaan. Sebab, ketika karir seseorang semakin tinggi, maka semakin meningkat pula

motivasi mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia , F., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (J-PTIIK)*, Vol. 6, No. 11, halm. 5273-5277.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Vol.07*, 4699.
- Isyanto, P. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Karawang. *Jurnal Jurusan*, Vol.3 No. 10.
- Mondy. (2005). *Human Resource Management*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Prabu, A. S. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2) : 104.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vo.14. No.2.
- Pratiwi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Kepuasan Kerja. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 85-93.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyati. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Labkat Press.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. In Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja