**PENGARUH PELATIHAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV. JOGJA MEDIA COMPUTER**

**(JMC) IT CONSULTAN YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

****

**Disusun oleh**

**KUKUH MUKTI SETYADI**

**NIM 1351.1059**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**2017**

**Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jogja Media Computer (JMC) IT Consultan Yogyakarta**

**Kukuh Mukti Setyadi**

**Dr. Alimatus Sahrah, M.Si., MM., Psikolog dan Nur Fachmi Budi S, M.Psi., Psikolog**

**Magister Psikologi Industri Organisasi Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**mukti.s.1790@gmail.com/085743866933**

**ABSTRAK**

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan dalam bekerja akibat dari tuntutan pekerjaan yang ada secara terus-menerus. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan design kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja dan perencanaan karir yang sedang dan rendah yang berjumlah 20 orang, 10 orang sebagai kelompok eksperimen dan 10 orang sebagai kelompok kontrol. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala motivasi kerja. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan statistik Wilcoxon, U-Mann Whitney dan Gain Score. Hasil menunjukan adanya pengaruh pelatihan perencanaan karir terhadap motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan Yogyakarta. Karyawan yang diberi pelatihan perencanaan karir mengalami peningkatan motivasi kerja dibandingkan karyawan yang tidak diberi pelatihan. Hasil analisis data menunjukan bahwa kelompok karyawan yang diberi pelatihan perencanaan karir memiliki skor lebih tinggi dibandingkan kelompok karyawan yang tidak diberi pelatihan dengan nilai Z= -3,971, (p< 0,05).

Kata Kunci : Pelatihan Perencanaan Karir dan Motivasi Kerja

**Pengaruh Pelatihan Perencanaan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jogja Media Computer (JMC) IT Consultan Yogyakarta**

**Kukuh Mukti Setyadi**

**Dr. Alimatus Sahrah, M.Si., MM., Psikolog dan Nur Fachmi Budi S, M.Psi., Psikolog**

**Magister Psikologi Industri Organisasi Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**mukti.s.1790@gmail.com/085743866933**

**ABSTRACT**

*This study discusses the lack of work motivation due to continuous work demands in JMC IT Consultant.This study to determine the impact of career planning training on employee motivation JMC IT Consultant. This research is an experimental research with experimental group design and control group. The subjects are 20 employees with moderate and low of motivation and career planning than devided in to two groups, 10 people as an experimental group and 10 people as a control group.The techniques used to collect data is the scale of work motivation.Data analysis using Wilcoxon, U-Mann Whitney and Gain Score statistics. The results show the influence of career planning training on employee motivation JMC IT Consultant Yogyakarta. Employees who are trained in career planning have increased work motivation compared to non-trained employees. The results of data analysis showed that the group of employees who were given career planning training had a higher score than the group of employees who were not trained with a value of Z = -3.971, (p <0.05).*

*Keywords: Career Planning Training and Work Motivation*

**Pendahuluan**

Perusahaan yang berhasil adalah yang secara aktif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi yang diambil. Sumber daya perusahaan adalah alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya, terdiri dari sumber daya modal, sumber daya manusia, sumber daya materil, dan sumber daya mesin. Namun yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, yang merencanakan dan melaksanakan. Penting memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas untuk mendukung produktivitas dan aktivitas kerja, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Secara umum faktor motivasi perlu diperhatikan. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakaan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan sehingga dimaksudkan apabila karyawan memiliki motivasi tinggi maka kinerja meningkat.

Perkembangan teknologi saat ini sungguh sangat luar biasa. Bukan hanya dalam hitungan tahun namun dalam hitungan singkat sejak sebuah perusahaan merilis penemuan lebih canggih. Studi, riset, dan penemuan baru akan selalu dicari demi menjanjikan kemudahan-kemudahan bagi para pemanfaat teknologi. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk lebih dari 200 juta jiwa dengan sebagian besar adalah usia produktif memiliki sumber daya manusia yang menjanjikan. Tuntutan akan teknologi yang terus berkembang membuat anak-anak muda Indonesia tidak mau tinggal diam untuk ikut menelurkan penemuan-penemuan teknologi baru. Tidak terkecuali dalam bidang teknologi informasi yang merupakan salah satu komponen utama pendongkrak pembangunan di Indonesia. Jogja Media Computer (JMC) IT Consultan merupakan sebuah wadah di mana anak-anak muda bisa menyalurkan bakat dan hobinya dalam bidang teknologi informasi. Anak-anak muda bisa bersenang-senang bekerja di JMC IT Consultan karena melakukan sesuatu yang menjadi hobinya. Membuat hal yang rumit dan lama untuk diselesaikan, menjadi mudah, cepat, dan lebih menarik dengan dukungan teknologi. JMC IT Consultan tidak hanya memiliki produk aplikasi yang telah jadi, JMC IT Consultan juga bergerak dalam sektor consulting di mana mereka siap merancang aplikasi baru, teknologi baru dan lain sebagainya yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh institusi yang menjadi klien. Bersama JMC IT Consultan para klien akan dibawa ke pengalaman-pengalaman luar biasa untuk mendesain, memproduksi, dan memanfaatkan teknologi yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Teknologi yang membuat pekerjaan instansi yang menjadi klien lebih mudah dan teknologi yang menjanjikan peningkatan keuntungan dalam bisnis yang dikembangkan dan dikelola oleh para klien. Pengalaman inilah yang membuat para klien JMC IT Consultan bertahan hingga bertahun-tahun dalam bermitra dengan JMC IT Consultan sampai saat ini.

Pekerjaan karyawan JMC IT Consultan adalah berhubungan dengan teknologi informasi yang harus dituntut untuk memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan klien. Karena JMC IT Consultan adalah perusahaan yang membuat aplikasi *e-goverment* dan *videotron* yang kebanyakan klienya adalah dari pemerintah daerah. Sehingga setiap kebutuhan *e-goverment* tiap daerah itu berbeda-beda dan para karyawan JMC IT Consultan dituntut untuk untuk terus memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan klien. Dalam kondisi tuntutan pekerjaan yang menumpuk, terkadang seorang karyawan JMC IT Consultan terutama di departemen produksi, R&D *(Research & Development)*, dan JMCP (Jogja Media Computer Pictures) dituntut untuk membuat inovasi yang baru sesuai dengan kebutuhan dari klien. Menurut salah satu orang karyawan JMC IT Consultan departemen produksi mengungkapkan bahwa terkadang klien minta dilayani dengan cepat. Contohnya adalah ketika sedang mengerjakan aplikasi pesanan klien tiba-tiba ada klien yang lain meminta tambahan menu pada aplikasi yang sudah mereka pakai dan itu itu dituntut harus diselesaikan dengan waktu yang cepat tanpa melihat bahwa mereka juga sedang melakukan pekerjaan yang lain. Hal tersebut menuntut karyawan harus terus mempunyai motivasi kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal supaya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang karyawan hadapi dapat diselesaikan. Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat diharapkan karyawan dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang digunakan untuk membuat sebuah aplikasi yang dibutuhkan oleh klien dan karyawan juga dapat menyelesaiakan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Dari hasil assesmen menunjukan karyawan JMC IT Consultan memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak sesuai dengan teori dari Hasibuan (2007) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakaan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan dan itu dapat mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal dari karyawan. Hal ini akan berakibat pada ketidakpuasan dari klien dari hasil produk yang dihasilkan oleh JMC IT Consultan dan berdampak secara luas kepada tidak tercapainya tujuan dari perusahaan yang ingin “Membangun Indonesia Melalui Teknologi” dan ingin merambah pasar internasional. Selain dari hasil angket kepuasan kerja karyawan peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka tidak tahu bahwa jenjang karir apa yang akan mereka dapatkan ketika bekerja di JMC IT Consultan. Karyawan menganggap bahwa bekerja di JMC IT Consultan tidak ada karir yang jelas. Hasil dari data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa kurang memiliki gambaran terhadap kesempatan berkarir yang ada di JMC IT Consultan dan karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan yang bisa untuk menambah kemampuan dan kompetensinya.

Oleh karena besarnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi permasalahan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan JMC IT Consultan dengan dilakukannya intervensi yang tepat untuk mengatasinya. Pelatihan atau *training* merupakan salah satu intervensi yang bisa digunakan dalam dunia kerja, pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2006). Wexley dan Latham (1991) menjelaskan bahwa tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah adanya peningkatan pengetahuan dan keahlian. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui metode pelatihan, pelatihan perencanaan karir diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Pelatihan perencanaan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam perusahaan. Melalui pelatihan perencanaan karir ini karyawan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Penyusunan perencanaan karyawan tersebut mengacu mengacu pada dimensi perencaan karir *(career planning)*, yang dikemukakan oleh oleh Zlate (Antoniu,2010) yang meliputi : *Self Asessment* (Analisis Diri), *Exploring Opportunities* (Eksplorasi Peluang Karir), *Making decisions and Goal Setting* (Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan), *Planning* (Perencanaan), *Pursuit of Achievement Goals* (Mengejar Target Karir). Diharapakan pelatihan perencanaan karir *(career planning)* ini sebagai pengetahuan karyawan tentang perencanaan dan jenjang karir di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat menerapkannya dalam dunia kerja sehingga akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir itu mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dalam sebuah perusahaan. Melihat pentingnya perencaan karir dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, maka peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan perencanaan karir *(career planning)* itu dapat meningkatkan motivas kerja pada karyawan di JMC IT Consultan.

**DasarTeori**

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan sehingga dimaksudkan bila karyawan memiliki motivasi tinggi maka kinerja meningkat.

Hasibuan (2007: 150) berpendapat bahwa dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Setelah tujuan organisasi ditetapkan, para karyawan harus dimotivasi kearah tujuan itu. Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan harus dilakukan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi. Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

Kinlaw, 1981 (dalam Hastuti, 1992: 36), mengajukan suatu teori yang dapat mencakup berbagai dimensi dari motivasi. Ia mengemukakan teori yang didasari oleh pengaruh kekuatan pertimbangan seseorang terhadap derajat motivasi kerjanya. Teori Kinlaw ini kemudian disebut sebagai teori Model Motivasi Terpadu yang kemudian disingkat menjadi IMM *(Integrated Model of Motivation)*. Menurut Kinlaw, IMM mempertimbangkan seluruh faktor serta elemen yang tercakup dalam semua teori terkemuka tentang motivasi. peneliti menggunakan teori Model Motivasi Terpadu yang kemudian disingkat menjadi IMM *(Integrated Model of Motivation)* dari Kinlaw 1981 (dalam Hastuti, 1992: 37) untuk mengukur motivasi kerja karyawan yang terdiri dari tiga aspek yaitu kesesuaian *(match)*, keuntungan *(return)*, pengharapan *(expectation)* karena aspek-aspek yang diungkapkan Kinlaw 1981 (dalam Hastuti, 1992: 37) sesuai dengan kondisi perusahaan tempat penelitian akan dilaksanakan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, ada faktor yang berhubungan dengan kondisi yang ada di JMC IT Consultan yang tidak terpenuhi oleh karyawan yaitu faktor kesempatan untuk maju *(advancement)* dimana karyawan ingin mendapatkan kemajuan dalam karir dan posisinya dalam perusahaan tersebut. Sehingga karyawan dapat termotivasi untuk terus bekerja secara maksimal, jadi dengan keadaan tersebut peneliti ingin memberikan pelatihan perencanaan karir bagi karyawan JMC IT Consultan untuk dapat memberikan pengetahuan bagaimana cara agar karyawan memajukan karir dan posisi mereka dengan mereka bekerja di JMC IT Consultan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan.

Menurut Dessler (2006), pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Mangkuprawira (2004) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Perencanaan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Yang perlu digarisbawahi, perencanaan karir pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Jika tidak, maka perencanaan karir pegawai tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis. Menurut Simamora (2001 : 504), perencanaan karir *(career planning)* adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Dimensi dari perencanaan karir *(career planning)* menurut Zlate (Antoniu, 2010) adalah *self assessment* (analisis diri), *exploring opportunities* (eksplorasi peluang karir), *making decisions and goal setting* (pengambilan keputusan dan penetapan tujuan), *planning* (perencanaan), *pursuit of achievement goals* (mengejar target karir) dari dimensi-dimensi tersebut yang digunakan untuk mengukur pengetahuan karyawan tentang perencanaan karir dan untuk menyusun modul pelatihan perencanaan karir *(career planning)*.

Pelatihan perencanan karir *(Career Planning)* adalah metode intervensi yang diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan pengetahuan bagaimana cara agar karyawan dapat memajukan karir dan posisi mereka dengan mereka bekerja di JMC IT Consultan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang tidak hanya secara mental intelektual akan tetapi juga dalam arti profesional. Manfaat ini sangat penting karena seseorang hanya mungkin meraih kemajuan apabila yang bersangkutan berusaha tumbuh dan berkembang dalam semua segi kehidupan dan penghidupannya. Pertumbuhan dan perkembangan itu akhirnya bermuara pada motivasi seseorang untuk menjadi pekerja yang terbaik dalam bidangnya, apapun bidang yang ditekuninya.

Pelatihan perencanaan karir ini karyawan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Penyusunan perencanaan karyawan tersebut mengacu mengacu pada dimensi perencaan karir *(career planning)*, yang dikemukakan oleh oleh Zlate (Antoniu,2010) yang meliputi : *Self Asessment* (Analisis Diri), *Exploring Opportunities* (Eksplorasi Peluang Karir), *Making decisions and Goal Setting* (Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan), *Planning* (Perencanaan), *Pursuit of Achievement Goals* (Mengejar Target Karir). Diharapakan pelatihan perencanaan karir *(career planning)* ini sebagai pengetahuan karyawan tentang perencanaan dan jenjang karir di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat menerapkannya dalam dunia kerja sehingga akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian ini, peneliti memberikan intervensi pelatihan perencanaan karir *(career planning)* kepada para karyawan JMC IT Consultan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan di tempat kerja melalui aspek-aspek perencanaan karir *(career planning)* setelah karyawan mengikuti pelatihan perencanaan karir *(career planning)*.

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan motivasi kerja pada karyawan setelah diberikan pelatihan perencanaan karir *(career planning)* kepada (kelompok eksperimen) dengan (kelompok kontrol) yang tidak diberikan pelatihan perencanaan karir *(career planning)*.

**Metode Penelitian**

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Variabel adalah sesuatu yang secara kuantitatif atau kualitatif bervariasi (Azwar, 2003). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel tergantung *(dependent variable)* dan variabel bebas *(independent variable)*. Penjelasan dari variabel tersebut adalah sebagai berikut : Variabel tergantung (*Dependent)*: Motivasi Kerja, Variabel bebas (*Independent):*Pelatihan Perencanaan Karir.

Subjek adalah karyawan JMC IT Consultan yang bekerja sehari-hari di kantor JMC IT Consultan. Subjek dalam penelitian ini dipilih yang memenuhi karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Karaktristik dari subjek penelitian adalah karyawan JMC IT Consultan yang bekerja sehari-hari di kantor JMC IT Consultan dan karyawan yang memiliki nilai kategori rendah atau sedang pada skala motivasi kerja dan skala perencanaan karir *(career planning)*. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan seleksi awal menggunakan skala motivasi kerja dan skala perencanaan karir *(career planning)* kepada karyawan JMC IT Consultan yang berjumlah 35 orang. Setelah diberikan skala motivasi kerja dan skala perencanaan karir *(career planning)* diperoleh karyawan yang dilibatkan sebagai subjek penelitian sebanyak 20 orang, yaitu karyawan yang memiliki skor motivasi kerja dan perencaanaan karir *(career planning)* dalam kriteria sedang dan rendah. Subjek penelitian di bagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen yang mendapatkan pelatihan perencanaan karir *(career planning)* yang berjumlah 10 orang dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan perencanaan karir *(career planning)* yang berjumlah 10 orang*.* Pembagian kedua kelompok eksperimen dan kelompok kontrol akan dilakukan secara *random*.

Alat ukur pada penelitian ini menggunakan tiga aspek Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Kinlaw, 1981 (dalam Hastuti, 1992: 36). Teori Kinlaw ini kemudian disebut sebagai teori Msodel Motivasi Terpadu yang kemudian disingkat menjadi IMM *(Integrated Model of Motivation)*. Menurut Kinlaw, IMM mempertimbangkan seluruh faktor serta elemen yang tercakup dalam semua teori terkemuka tentang motivasi. Yang terdiri dari 1) Kesesuaian *(Match)*, 2) Keuntungan *(return),* 3) Pengharapan *(expectation)*. Aspek-aspek ini terkait dengan tuntutan tugas yang sering dialami oleh karyawan JMC IT Consultan Yogyakarta.

Untuk mengetahui efektivitas pelatihan perencanaan karir *(career planning)* terhadap motivasi kerja diperlukan suatu alat ukur. Tujuan pengunaan alat ukur ini mengukur pengetahuan dan hasil pembelajaran karyawan JMC IT Consultant tentang pelatihan perencanaan karir *(career planning)* setelah diberikan pelatihan perencanaan karir *(career planning)*. Skala ini dimodifikasi dari Nurlaely Izzawati (2015) yang disusun dan pernah digunakan. Skala perencanaan karir *(career planning)* menggunakan lima aspek dari Zlate (Antoniu,2010) yaitu : a) *Self Assessment* (Analisis Diri), b) *Exploring Opportunities* (Eksplorasi Peluang Karir), c) *Making Decisions and Goal Setting* (Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan), d) *Planning* (Perencanaan), e) *Pursuit of Achievement Goals* (Mengejar Target Karir). Apsek-aspek ini terkait dengan langkah-langkah yang bisa dilakukan karyawan. Skala perencanaan karir *(career planning)* dengan menggunakan model Likert dengan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yaitu : STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), SS (Sangat Sesuai). Jumlah pernyataan sebanyak 20 untuk variabel bebas dan dibagi atas dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable.* Pernyataan *favorable* yang isinya mendukung, memihak, atau menunjukan ciri adanya atribut yang diukur, sedangkan *unfavorable* yang isinya tidak mendukung, tidak memihak atau tidak menunjukan adanya ciri atribut yang diukur (Azwar, 2001). Kriteria penilaian dalam alat ukur ini untuk *favorable* dengan skor STS = 1, TS = 2, S = 3, dan SS = 4, sedanglan untuk skor *unfavorable* adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1 (Azwar, 2001). Berikut ini *blue print* skala perencanaan karir *(career planning).*

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksperimen dengan *the two group pretest-posttest* menerapkan *pretest-posttest design* (Cresswell, 2012). Dengan demikian rancangan penelitian ini menggunakan pengukuran ulang pada subjek yang sama, dalam penelitian ini subjek diukur sebanyak dua kali yaitu satu kali sebelum pemberian perlakuan (*pretest)* dan satu kali sesudah perlakuan (*posttest)*. Pada penelitian ini memakai dua kelompok penelitian yaitu, kelompok eksperimen diberi treatment berupa pelatihan perencanaan karir *(career planning)*. *Follow up* dilakukan dua minggu setelah perlakuan diberikan pada subjek. Pada kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan seperti pada kelompok eksperimen. Kelompok kontrol sebagai kelompok pembanding apakah pelatihan ini meberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Rancangan tersebut jika digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| R | Kelompok | *Pre-test* | Perlakuan | *Post-test* |
| KE | 01 | X | 02 |
| KK | 01 | - | 02 |

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan perencanaan karir *(career planning)* terhadap motivasi kerja karyawan merupakan penelitian eksperimental karena ini membandingkan efek variasi variabel bebas terhadap variabel tergantung melalui manipulasi atau pengendalian variabel bebas tersebut (Azwar,2012). Manipulasi variabel bebas dalam penelitian ini berupa pelatihan perencanaan karir *(career planning)* kepada subjek penelitian, yaitu para karyawan JMC IT Consultant yang bekerja sehari-hari dikantor dan mendapatkan skor skala motivasi kerja dan skala perencanaan karir kategori sedang dan rendah..

**Hasil danPembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hipotesis penelitian yang diajukan yaitu : Peningkatan Motivasi kerja pada kelompok eksperimen yang diberi perlakuan lebih tinggi dibandingkan peningkatan motivasi kerja pada kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan. Berdasarkan hasil analisis *Mann Whitney* dari selisih skor *pretest* dan *posttest (Gain Score)* diperoleh nilai Z = -3,971 dan p = 0,000 (p<0,05), yang berarti terdapat peningkatan skor motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan Yogyakarta yang signifikan sebelum diberikan pelatihan perencanaan karir *(career planning)* dan setelah diberikan pelatihan perencanaan karir *(career planning).*

Secara teoritis dapat dijelaskan bahwa dalam sebuah perusahaan, karyawan memerlukan motivasi kerja yang baik untuk dapat bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Pekerjaan karyawan JMC IT Consultan adalah berhubungan dengan teknologi informasi yang harus dituntut untuk memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan klien. Karena JMC IT Consultan adalah perusahaan yang membuat aplikasi *e-goverment* dan *videotron* yang kebanyakan klienya adalah dari pemerintah daerah. Sehingga setiap kebutuhan *e-goverment* tiap daerah itu berbeda-beda dan para karyawan JMC IT Consultan dituntut untuk untuk terus meberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan klien. Dalam kondisi tuntutan pekerjaan yang menumpuk, terkadang seorang karyawan JMC IT Consultan terutama di departemen produksi, R&D *(Research & Development)*, dan JMCP (Jogja Media Computer Pictures) dituntut untuk membuat inovasi yang baru sesuai dengan kebutuhan dari klien. Menurut salah satu orang karyawan JMC IT Consultan departemen produksi mengungkapkan bahwa terkadang klien minta dilayani dengan cepat. Contohnya adalah ketika sedang mengerjakan aplikasi pesanan klien tiba-tiba ada klien yang lain meminta tambahan menu pada aplikasi yang sudah mereka pakai dan itu itu dituntut harus diselesaikan dengan waktu yang cepat tanpa melihat bahwa mereka juga sedang melakukan pekerjaan yang lain. Hal tersebut menuntut karyawan harus terus mempunyai motivasi kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal supaya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang karyawan hadapi dapat diselesaikan. Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat diharapkan karyawan dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang digunakan untuk membuat sebuah aplikasi yang dibutuhkan oleh klien dan karyawan juga dapat menyelesaiakan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu adanya perencanaan karir *(career planning)* bagi para karyawan di JMC IT Consultan dengan tujuan agar karyawan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Nawawi (2005) perencanaan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti juga merupakan motivasi untuk mewujudkan karir yang sukses. Menurut Mondy (2008) perencanaan karir berperan penting untuk memelihara kinerja yang termotivasi dan berkomitmen. Dengan adanya program perencanaan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila perencanaan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Danu, 2014) menyatakan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan evaluasi perilaku yang dilakukan, hasilnya menunjukan bahwa karyawan JMC IT Consultan mampu mengembangkan aspek-aspek perencanaan karir dengan cara mempraktekan aspek-aspek perencanaan karir yaitu *Self Assesment* (Analisis Diri), *Exploring Opportunities* (Eksplorasi Peluang Karir), *Making Decisions and Goal Setting* (Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan), *Planning* (Perencanaan), *Pursuit of Achievement Goals* (Mengejar Target Karir). Seperti : subjek menuliskan tentang kelemahan dan kelebihan diri subjek menurut diri sendiri dan orang lain. Subjek juga menuliskan posisi yang diminati subjek di JMC IT Consultan Yogyakarta dengan masukan dari manager. Subjek juga mencari banyak informasi tentang karir di JMC IT Consultan Yogyakarta dan bagaimana meraihnya dengan banyak bertanya kepada manager. Beberapa subjek juga sudah mengambil keputusan dan penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, subjek sudah mengambil keputusan tentang posisi apa yang ingin di capai oleh subjek di JMC IT Consultan Yogyakarta. Subjek juga sudah merencanakan apa saja yang harus dilakukan dan apa yang harus dipersiapkan untuk mengejar posisi yang ingin ia capai. Subjek juga berkomitmen akan melaksanakan target dari apa yang telah disusun dan direncanakan sesuai dengan target waktu yang telah ia buat dan subjek juga menyiapkan rencana jika memang targetnya tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Aktivitas–aktivitas tersebut sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan JMC IT Consultan Yogyakarta yang memilki perencanaan karir akan termotivasi untuk bekerja mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk dapat mencapai target karir yang dimilikinya dan berusaha untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Perwujudan motivasi kerja tersebut seperti : tidak ada karyawan yang datang terlambat karena sebelum pelatihan terlihat ada beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak karyawan yang membuang-buang waktu pada saat jam bekerja dengan mereka tidak memainkan media sosial dan menonton *youtube* pada saat jam bekerja, banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan, karyawan terlihat fokus bekerja menyelesaikan *deadline* pekerjaan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan wawancara dengan para manager departemen yang karyawannya mendapatkan pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan telah menunjukan perencanaan karir yang sudah mereka susun dan berkomitmen untuk mewujudkan posisi tersebut. Para manager juga melihat antusiasme para karyawannya bagaimana mereka menerapkan aspek-aspek perencanaan karir dengan banyak berdiskusi dengan para manager bagaimana mewujudkannya dan keuntungan apa saja yang dapat mereka terima ketika bisa mewujudkan target karirnya. Manager juga merasa senang dengan diadakannya pelatihan, banyak perubahan sikap terjadi pada para karyawan karena mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan mau mendengarkan saran-saran dari manager bagaimana mereka harus bekerja untuk mewujudkan target karir yang direncanakannya.

Mengacu pada uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa berbagai sumber informasi perencanaan karir *(career planning)* tidak hanya dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kemampuan individu secara umum, tetapi juga pemahaman, pengetahuan, dan keterampilannya terhadap kemampuanya menyususn perencanaan karir sesuai dengan jenjang karir yang ada di JMC IT Consultan Yogyakarta. Dengan demikian ke lima sumber informasi perencanaan karir ini akan menganalisis kemampuan dan kelemahan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan memilih tujuan karir sesuai dengan kemampuannya *(Self Assesment)*, mencari informasi tentang peluang karir yang ada di dalam dan luar perusahaan *(Exploring Opportunities)*, mengambil keputusan dan menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang untuk kebutuhan pekerjaan/departemen mereka bekerja *(Making Decisions and Goals Setting),* menentukan cara dan sarana serta merencanakan langkah-langkah konkret yang harus dilakukan untuk mencapai karir tersebut *(Planning),* berkomitmen untuk melakukan langkah-langkah yang telah direncanakan dan menentukan hal-hal apa saja yang harus dilakukan ketika ia berhasil dan gagal dalam mencapai target karirnya *(Pursuit of Achievement).*

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja kelompok yang diberi pelatihan perencanaan karir *(career planning)* lebih tinggi dibandingkan dengan peningkatan motivasi kerja pada kelompok yang tidak mendapatkan pelatihan perencanaan karir *(career planning).*  Dapat disimpulkan bahwa pelatihan perencanaan karir mempegaruhi tingkat motivasi kerja pada karyawan JMC IT Consultan. Melalui pelatihan perencanaan karir ditunjukan bahwa terjadi peningkatan motivasi kerja pada karyawan JMC IT Consultan terutama dalam bekerja untuk dapat bisa mewujudkan target karir yang ingin dicapai, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang didapat karyawan dalam pelatihan perencanaan karir dapat diaplikasikan para karyawan untuk dapat merencanakan dan mewujudkan target karir mereka dengan begitu karyawan dapat termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Itu ditujukan dengan perubahan perilaku-perilaku yang ditujukan karyawan ketika mereka sudah mengikuti pelatihan perencanaan karir seperti tidak ada karyawan yang datang terlambat, tidak bermain media sosial dan melihat *youtube* pada saat jam kerja, karyawan fokus bekerja untuk dapat meyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *deadline*, dan tidak membuang-buang waktu pada saat jam kerja seperti merokok dan membuat kopi sampai 3 kali dalam tempo waktu 4 jam. Perilaku-perilaku tersebut yang dapat mendukung kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan dari perusahaan.

**Daftar Pustaka**

Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Antoniu, E. (2010). *Career planning process and its role in human resource development*. Annals of the University of Petroşani, Economics, 10; 13-22.

Danu, U.B. (2014*). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis, Progam Studi Ekonomi Bisnis, Universitas Dipenogoro, Semarang, tidak dipublikasikan.

Dessler, Gary. (2008), *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

Hastuti. (1992). *Hubungan outcome-expetancy, self-efficacy dan motivasi kerja guru*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Setiadi, N. J. 2003. *Perilaku Konsumen ; Konsep dan Implikasi intuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta : Prenada Media

Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkuprawira, T.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management. Pearson Prentice Hall.*

Simamora, Henry. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.