



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan
PT.Gunung Padakasih

Skripsi

Oleh

Jonathan Christopher Winata

2013320127

Bandung

2018



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan
PT.Gunung Padakasih

Skripsi

Oleh

Jonathan Christopher Winata

2013320127

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si

Bandung

2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Jonathan Christopher Winata
Nomor Pokok : 2013320127
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja
Karyawan PT. Gunung Padakasih

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 12 Januari 2018
Dan dinyatakan LULUS

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Marihhot Tua Effendi, Drs., M.Si

: 

Sekretaris
Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si

: 

Anggota
Fransiska Anita Subari, S.S., M.M

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.S



Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jonathan Christopher Mulyana

NPM : 2013320127

Jurusan/ Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi
Kerja Karyawan PT. Gunung Padakasih

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui apabila pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 18 January 2018

METERAI
TEMPEL
FC033AEF881596015
6000
ENAM RIBURUPIAH

Jonathan Christopher Winata

Abstrak

Nama : Jonathan Christopher Winata
Nomor Pokok Mahasiswa : 2013320127
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Gunung Padakasih

Di sebuah lingkungan bisnis yang sedang bertumbuh dan berkembang, perusahaan harus memiliki manajemen yang efisien dan efektif agar dapat memicu kemampuan karyawan. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terdapat fenomena sebagai berikut sebagian karyawan mengalami kenaikan jabatan dan ada sebagian karyawan tidak mendapatkan kenaikan jabatan. Sehingga hal ini menarik untuk dijadikan bahan penelitian. Oleh karena itu masalah perkembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan menjadi salah satu pokok permasalahan yang ada dan menjadi hal yang sangat kompleks pada PT. Gunung Padakasih.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hal yang dilakukan oleh PT. Gunung Padakasih agar dapat mengetahui adanya pengaruh antara sikap karyawan mengenai pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Gunung Padakasih. Jenis penelitian ini adalah *explanatori* dan penelitian *survey*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumen, kuesioner, dan wawancara.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan motivasi adalah kepuasan lebih didasarkan pada fenomena yang muncul bahwa pencapaian prestasi yang tinggi tidak selalu berangkat dari karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha penggilingan dan pengolahan batu (*Quarry*), batu andesit/split dan batu marmer. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan adalah bebatuan yang dapat digunakan sebagai bahan bangunan. PT. Gunung Padakasih mulai memasarkan produknya menggunakan sistem retail/eceran.

Dalam penelitian ini menghasilkan Pengembangan karir memiliki pengaruh yang besar serta positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Gunung Padakasih nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana mempunyai nilai lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5% lalu didapatkan linier sederhana sebesar $Y = 30,329 + 0,352x$. Dalam pengaruhnya perkembangan karir positif maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Saran Penelitian meningkatkan program perkembangan karir, pemilik perusahaan memanfaatkan perkembangan karir terhadap motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, perusahaan PT. Gunung Padakasih membuat strategi untuk bagian HRD.

Kata Kunci: pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.

Abstract

Name : Jonathan Christopher Winata
Identification Number : 2013320127
Title : Effect of Career Development on Employee
Motivation of Pt. Gunung Padakasih

In a business environment that is growing and developing, companies must have efficient and effective management in order to trigger the employees. Capability in the last 5 years there is a phenomenon that some employees get promotion while some other do not. This fact is interesting to be used as research material. Therefore, the problem of career development towards employee motivation becomes one of the main problems that exist and becomes a very complex thing in PT. Gunung Padakasih.

The purpose of this study to determine the things done by PT. Gunung Padakasih in order to know the influence between employee attitudes about career development on work motivation at PT. Gunung Padakasih. This type of research is explanatory and survey research. Data collection techniques in this study were document studies, questionnaires, and interviews.

Data analysis used in this research is quantitative. Career development is the process of enhancing individual work ability in order to achieve the desired career. While the motivation is satisfaction based on the phenomenon that appears that the high achievement does not always depart from employees who have high achievement motivation. The company is engaged in the business of grinding and processing stone (Quarry), andesite / split stone and marble stone. Products of the company are rocks that can be used as building materials. PT. Gunung Padakasih started to market its products using retail / retail system.

In this research result the career development has significant and positive influence to work motivation of employee at PT. Gunung Padakasih. It is showed by the significant value at 0.000 which is less than level of trust 5% then the simple linear regression is $Y = 30,329 + 0,352x$. In the influence of positive career development, employee work motivation will increase. The company is suggested to improve career development program, where the company owner can utilize career development towards employee motivation to improve work quality of employee, PT. Gunung Padakasih company make strategy for HRD part.

Keywords: career development and employee motivation.

Daftar isi

Daftar isi	i
Daftar Gambar	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Bagan	vi
Daftar Lampiran	vii
Kata Pengantar.....	viii
BAB 1 Pendahuluan	1
1.1 Latar belakang penelitian.....	1
1.2 Identifikasi masalah	5
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian.....	7
BAB 2 Kerangka teori.....	8
2.1 Pengertian karir.....	8
2.2 Pengembangan karir	10
2.2.1 Tujuan pengembangan karir	13
2.2.2 Perencanaan Karir.....	15
2.3 Pengertian motivasi	15
2.3.1 Tujuan motivasi.....	17
2.3.2 Perbedaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.....	19
2.3.3 Motivasi kerja.....	20
2.3.4 Pola motivasi karyawan	21
2.4 Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi	22
2.5 Hipotesis.....	25
BAB 3 Metode Penelitian	26
3.1 Tempat dan waktu penelitian	26
3.2 Metode penelitian	26
3.3 Model penelitian.....	27
3.4 Operasionalisasi Variable.....	28
3.5 Jenis penelitian.....	31

3.6	Teknik pengumpulan data	32
3.7	Teknik analisis data	35
3.7.1	Uji Hipotesis	39
3.8	Populasi, sample, dan lokasi penelitian	40
3.8.1	Populasi.....	41
3.8.2	Sampel.....	42
3.8.3	Lokasi penelitian	42
3.9	Kuesioner	43
BAB 4	Objek Penelitian	44
4.1	Sejarah perusahaan	44
4.2	Visi.....	45
4.3	Misi.....	46
4.4	Proses produksi perusahaan	46
4.5	Struktur organisasi perusahaan	47
4.6	Sistem pengembangan karir	72
4.7	Pelaksanaan pengembangan karir	73
4.8	Motivasi kerja.....	73
4.9	Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan.....	74
BAB 5	Hasil dan Pembahasan	75
5.1	Pengembangan karir di PT.Gunung Padakasih	75
5.2	Motivasi di PT.Gunung Padakasih	77
5.3	Deskriptif Data	78
5.4	Statistik Deskriptif Variabel.....	83
5.4.1	Pengembangan karir	83
5.4.2	Motivasi kerja.....	88
5.5	Uji Validitas dan Reliabilitas	93
5.6	Uji Asumsi Klasik	100
5.6.1	Uji Normalitas	100
5.6.2	Linieritas.....	101
5.6.3	Heteroskedastisitas.....	102
5.7	Uji Hipotesis – Analisis Regresi Linier Sederhana	103

5.8	Pembahasan.....	105
BAB 6	Kesimpulan dan Saran.....	106
6.1	Kesimpulan.....	106
6.2	Saran	107
	Daftar Pustaka.....	108
	Lampiran	110
	Lampiran 1 kuesioner.....	110
	Kuesioner	111
	I. PROFIL RESPONDEN	111
	II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER	112
	Pengembangan karir	112
	III. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER	113
	Motivasi.....	114
	Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden PT.Gunung Padakasih Skor Hasil Perkembangan karir.....	115
	Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden PT.Gunung Padakasih skor Hasil Motivasi .	116
	Lampiran 4 Distribusi Karakteristik Responden	118
	Demografi Responden	118
	Lampiran 5 Validitas Perkembangan Karir.....	120
	Lampiran 6 Validasi motivasi	122
	Lampiran 7 Uji Reliabilitas Perkembangan Karir.....	124
	Lampiran 8 Uji Reliabilitas Motivasi.....	125
	Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik – Linieritas	126
	Perkembangan Karir dengan Motivasi.....	126
	Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik – Linieritas sederhana	127
	Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik – Normalitas.....	128
	Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik – Heteroskedastisitas	129

Daftar Gambar

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data	101
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	103

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel Pengembangan karir.....	28
Table 3.2 Operasional Variabel Pengembangan karir.....	30
Tabel 3.3 Bobot Penilaian Kuesioner Pengembangan Karir.....	36
Table 3.4 Bobot Penilaian Kuesioner Motivasi	36
Tabel 5.1 Jumlah Pengumpulan Kuesioner.....	78
Tabel 5.2 Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 5.3 Data Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 5.4 Data Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 5.5 Data Demografi Responden Berdasarkan Divisi	81
Tabel 5.6 Data Demografi Responden Berdasarkan Jabatan	82
Tabel 5.7 Data Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Pengembangan Karir	83
Tabel 5.9 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi.....	89
Table 5.10 Tabel Rekap Analisis Motivasi.....	92
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	93
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Motivasi	97
Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir & Motivasi.....	99
Tabel 5.14 Hasil Uji Linieritas.....	102
Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana	104

Daftar Bagan

Bagan 2.1 Proses Terjadinya Dorongan.....	20
Bagan 3.1 Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja.....	27
Bagan 3.2 Tahap-tahap yang dalam pengumpulan data.....	34
Bagan 4.1 struktur organisasi.....	48

Daftar Lampiran

Lampiran 1 kuesioner.....	110
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden PT.Gunung Padakasih Skor Hasil Perkembangan karir	115
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden PT.Gunung Padakasih skor Hasil Motivasi	116
Lampiran 4 Distribusi Karakteristik Responden.....	118
Lampiran 5 Validitas Perkembangan Karir.....	120
Lampiran 6 Validasi motivasi	122
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Perkembangan Karir.....	124
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Motivasi.....	125
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik – Linieritas	126
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik – Linieritas sederhana	127
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik – Normalitas.....	128
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik – Heteroskedastisitas.....	129

Kata Pengantar

Segala hormat dan puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini tanpa suatu kurang apapun, penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan karir terhadap motivasi karyawan di PT. Gunung Padakasih” dapat selesai tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya selaku penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada seluruh pihak yang membantu dalam penyelesaian pembuatan skripsi ini, diantaranya :

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu menyertai peneliti dengan berkat-Nya yang melimpah disaat duka dan cita.
2. Keluarga Penulis, Papah, Mamah, Dede, Juny, Omah yang selalu mendoakan, memberikan banyak doa, banyak cinta, semangat dan memberikan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi dalam menyelesaikan Strata-1.

3. Kepada Bapak Drs. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
4. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan dan merupakan dosen pembimbing skripsi penulis. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan, dorongan, kesabaran dalam memberikan arahan dan nasehat serta ilmu yang telah ibu Banowati berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST., M.AB. selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
6. Kepada Bapak Edi Tjakralaksana dan Bapak Winata Mulyana yang telah bersedia mengizinkan perusahaannya menjadi objek penelitian penulisan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman komsel dan teman – teman bermain yang telah berjuang bersama, memberikan semangat dan memberikan hiburan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
8. Kepada teman-teman Agape Kairos Ministry Bandung dan Jakarta yang telah memberikan motivasi dan dukungan spiritualitas selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

9. Kepada Junny, Dennys, Sonia, Andriani, Angel, Ko Adi, Lucas, Alexander yang telah memberikan semangat, motivasi, bantuan, hiburan, dan dukungan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
10. Kepada teman-teman kantor Century 21 Liberty yang telah memberikan motivasi dan dukungan hingga penyusunan skripsi.
11. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, semangat, dukungan dan nasehat yang diberikan.

Skripsi ini disusun dengan harapan bahwa skripsi ini mampu memberikan pengetahuan tambahan kepada seluruh masyarakat baik akademika Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, segala kritik dan saran akan diterima, untuk menjadi bahan masukan dan pertimbangan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat untuk tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 19 Januari 2018

Penulis,
Jonathan Christopher

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar belakang penelitian

Di sebuah lingkungan bisnis yang sedang bertumbuh dan berkembang, perusahaan harus memiliki manajemen yang efisien dan efektif agar dapat memicu kemampuan karyawan. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan tindakan penarikan tenaga kerja, menyeleksi tenaga kerja, dan melakukan pengembangan terhadap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan individu dan tujuan perusahaan seperti di PT. Gunung Padakasih. Oleh karena itu masalah sumber daya manusia menjadi salah satu pokok permasalahan yang ada dan menjadi hal yang sangat kompleks pada sebuah organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Menurut (L.Gaol, 2014) hal 213 pengembangan adalah:

“Lebih mengarah pada tanggung jawab di kemudian hari.”

Maksud dari teori ini menjelaskan tentang sebuah *progam* manajemen yang efektif pada sebuah perusahaan hanya dapat tercapai dengan memiliki sebuah kunci yaitu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap orang yang berada dalam sebuah perusahaan. Karena hanya dengan itulah target-target yang

diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik dan secara tertata atau lebih teratur sehingga tingkat kegagalan dalam sebuah perusahaan dapat diperkecil kemungkinannya.

Dalam sebuah kenyataannya perusahaan, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan. Sebuah perusahaan disini merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik sumber daya manusia, moral, teknologi, terutama keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya. Dari sekian banyak faktor dalam perusahaan, yang memegang peranan sangat penting adalah sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan dapat dicapai jika tujuannya pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan, maka dalam hal ini pemeliharaan sebuah hubungan kerja yang berlanjut dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Dalam manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa hal-hal yang penting di perhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja.

Setiap perusahaan dalam hal ini menginginkan semua anggota karyawannya memiliki kemampuan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaannya. Seperti dalam memberikan prestasi kerja yang terbaik agar dapat sesuai harapan perusahaan, sehingga pada akhirnya pun memungkinkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Dalam mencapai sebuah tujuan kita memerlukan sebuah fakta yang benar-benar mempengaruhi. Contohnya seperti motivasi, perusahaan harus

menciptakan suatu keadaan yang dapat memotivasi para karyawannya untuk dapat berjalan dengan baik .

Disini cara sebuah perusahaan untuk dapat mengembangkan dan memotivasi para pekerjanya dengan cara membuat para karyawan agar dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki antar individu. Dalam hal ini pun pengembangan karir, pada umumnya para karyawan masih belum mengetahui pentingnya hal ini. Banyak para karyawan yang beranggapan bahwa pengembangan karir tersebut harus perusahaan yang mencarinya akan tetapi hal ini salah, melainkan para karyawanlah yang harus mengembangkan potensi yang ada pada setiap mereka masing-masing untuk dapat membantu tujuan perusahaan tercapai.

Setiap perusahaan sangat memerlukan sebuah informasi dan penjelasan yang sangat lengkap tentang hubungan pengembangan karir terhadap sebuah motivasi bagi para karyawan. Disini sangat pentingnya peran aktif dari HRD, hal ini dikarenakan HRD memiliki peranan penting dalam mengawasi dan mengetahui pengembangan karir semua karyawannya. Dalam hal ini, biaya yang diperlukan untuk *coaching* atau pelatihan agar semua karyawan dapat mengembangkan karir atau kinerjanya terbilang cukup mahal. Tetapi kegiatan ini harus tetap dilakukan karena memiliki banyak manfaat yang sangat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat yang akan perusahaan dapatkan adalah (Rozalena & Dewi, 2016) memiliki para karyawan yang siap dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa merugikan perusahaan sehingga tujuan dan target perusahaan dapat cepat tercapai tanpa mengalami kerugian, sedangkan

manfaat untuk karyawan adalah dapat mengembangkan keterampilan, sikap, dan mendapatkan arahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan secara efisien. Oleh karena itu, hal ini akan sangat membantu proses tercapainya target perusahaan.

Dengan ini tujuan utama dalam pengembangan karir terhadap motivasi kerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengelolaan, dan menciptakan motivasi para karyawan. Hal ini dilakukan agar semua karyawan yang ada pada perusahaan dapat mengerjakan tugas masing-masing secara efektif dan dapat bertanggung jawab secara profesional atas pekerjaan yang dibuat oleh setiap karyawan.

Mengingat sangat pentingnya sebuah pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan, maka penulisan ini mengadakan sebuah penelitian di PT. Gunung Padakasih. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha penggilingan dan pengolahan batu (*Quarry*), batu kapur dan batu marmer. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan adalah bebatuan yang dapat digunakan sebagai bahan bangunan. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Bandung, Kecamatan Batujajar, Desa Cangkora, Kampung Padakasih. Perusahaan juga melakukan usaha-usaha di bidang pertambangan antara lain :

- Penggalian batuan tambang, tanah liat, granit, gamping, pasir, marmer, limestone dan andesit.
- Tambang non migas.

Perusahaan juga melakukan usaha dalam bidang perdagangan hasil pertambangan, antara lain:

- Melakukan usaha-usaha di bidang perdagangan.
- Perdagangan besar lokal.
- *Grossier, supplier, leveransier* dan *commission house*.
- Distributor, agen dan sebagai perwakilan dari badan-badan perusahaan.

1.2 Identifikasi masalah

PT. Gunung Padakasih dalam mengelola sebuah perusahaan agar dapat bertumbuh dan berkembang dengan kualitas karyawan yang baik dengan cara melalui pengembangan karir. Dalam hal ini pengembangan karir digunakan untuk memberi peluang kepada karyawan, dalam pengembangannya karir disini harus dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan disesuaikan dengan posisi perusahaan. Semua karyawan harus diberikan banyak kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya agar semua bagian sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dapat berkembang secara efisien.

Berdasarkan data yang diambil dari hasil rekapan profil para pegawai memiliki kesimpulan yaitu untuk sebagian para pegawai ada yang mendapatkan perkembangan karir seperti kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan ada yang mendapatkan penghargaan sosial individu. Tetapi dari data ini terdapat beberapa pegawai juga yang tidak mengalami perkembangan dalam pekerjaannya seperti

kenaikan gaji dan jabatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir terhadap motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut .

Pengembangan karir merupakan salah satu proses sumber daya manusia yang sangat penting untuk karyawan dan perusahaan. Disini pengembangan karir yang dilakukan menjadikan dampak yang positif bagi perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hal diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir karyawan pada PT. Gunung Padakasih menurut karyawan?
2. Bagaimana motivasi karyawan PT.Gunung Padakasih?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan di PT. Gunung Padakasih?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hal yang dilakukan oleh PT. Gunung Padakasih sudah dapat mengubah dan mengembangkan peforma yang ada pada setiap karyawan sehingga dapat menjadi lebih efisien.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan berjalan sesuai pada PT. Gunung Padakasih .

3. Untuk mengetahui pengaruh sikap karyawan mengenai pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Gunung Padakasih.

1.4 Manfaat penelitian

Dari tujuan tersebut, maka terlihat hasil penelitian ini akan memberikan informasi tentang adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi karyawan pada PT. Gunung Padakasih.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya di PT. Gunung Padakasih.
2. Dapat memberikan hasil yang lebih efektif pada karyawan di PT. Gunung Padakasih.
3. Mendapatkan hasil terbaik untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuan.