

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT.
PEGADAIAN PERSERO CP. PALU SELATAN**

Nila Amalia¹, Titi Kuswani Waty², M.Ihsan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: amallxh12@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam organisasi sebagai elemen kunci yang memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti rekrutmen dan seleksi, tetapi juga mencakup pengembangan karir dan peningkatan keterampilan karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan merasa termotivasi dan didukung untuk mencapai potensi penuh mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap motivasi dan pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Persero CP. Palu Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 35 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, PT. Pegadaian Persero CP. Palu Selatan

ABSTRACT

Human resource management (HRM) plays an important role in an organization as a key element that ensures that the company can achieve its goals effectively through optimal workforce management. HRM does not only focus on administrative aspects such as recruitment and selection, but also includes career development and employee skill enhancement. This is important to create a conducive work environment where employees feel motivated and supported to achieve their full potential. This study aims to analyze the role of Human Resource Management (HRM) on employee motivation and career development at PT. Pegadaian Persero CP. South Palu. This study uses a quantitative descriptive approach, with primary data obtained from questionnaires distributed to 35 employees. The data analysis technique in this study uses a simple regression analysis technique. The results of the study indicate that the role of human resource management has a positive and significant effect on employee work motivation and career development.

Keywords: *Human Resource Management, Work Motivation, Career Development, PT. Pegadaian Persero CP. South Palu*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam organisasi sebagai elemen kunci yang memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti rekrutmen dan seleksi, tetapi juga mencakup pengembangan karir dan peningkatan keterampilan karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan merasa termotivasi dan didukung untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan demikian, MSDM berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi di pasar yang semakin kompetitif.¹ Selain itu, MSDM berperan dalam membangun tim kerja yang solid dan kohesif

¹ Hasibuan, S. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Menekankan bahwa MSDM yang efektif mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam tim, serta memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antar anggota. Dengan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai.² MSDM dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan teknis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Tim kerja yang solid tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang penting untuk retensi karyawan jangka panjang.

MSDM juga memiliki peran strategis dalam mendukung perubahan organisasi dan inovasi. Bahwa MSDM berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan dalam proses transformasi organisasi. Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan, MSDM dapat merancang kebijakan dan strategi yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar. MSDM yang proaktif dalam mendorong budaya inovasi dapat membantu organisasi tetap relevan dan beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika industri.³

Pentingnya MSDM tercermin dalam kemampuannya untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Sinambela menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik menciptakan iklim kerja yang menghargai kontribusi setiap individu dan mendorong keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang lebih cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, yang mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen.

² Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

³ Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Oleh karena itu, MSDM yang efektif merupakan aset berharga yang mendukung kesuksesan jangka panjang organisasi.

Motivasi dan pengembangan karir memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja, yang dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Motivasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti bonus dan insentif, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.⁴

Lain dari pada itu, pengembangan karir menyediakan jalur bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Pengembangan karir yang terencana dan terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks. Dengan menyediakan peluang untuk pelatihan dan pengembangan, organisasi tidak hanya meningkatkan kapabilitas karyawan tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.⁵

Selain itu, kombinasi antara motivasi dan pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Bahwa karyawan yang merasa termotivasi dan melihat prospek karir yang jelas cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan loyal, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.⁶

⁴ Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN

⁵ Ibid

⁶ Santoso, Desyeani Oktavia. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan AKOR Global*. AGORA, Vol.3 No. 1, 56-61.

Penelitian oleh Putri et al. menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia yang baik, yang mencakup motivasi dan pengembangan karir, berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam program pengembangan karir dan mendapatkan dukungan motivasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja mereka. Ini menunjukkan pentingnya manajemen strategis dalam menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.⁷

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi efek positif dari motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja. Bahwa disiplin kerja yang baik mendukung pencapaian tujuan pengembangan karir dan memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka. Disiplin yang kuat memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja.⁸

Studi oleh Kaengke, Tewal, dan Uhing menyoroti pentingnya pelatihan sebagai bagian dari pengembangan karir yang efektif. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri dan teknologi. Dengan memberikan pelatihan yang relevan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tetap kompetitif dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Secara keseluruhan, motivasi dan pengembangan karir adalah elemen penting dalam strategi MSDM yang bertujuan untuk

⁷ Purwati, et al. (2020) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8.3 370-381.

⁸ Mondy R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta.

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memfokuskan pada kedua aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi pertumbuhan individu, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan pengembangan karir karyawan. Program pengembangan karir yang komprehensif, yang mencakup pelatihan, mentorship, dan kesempatan promosi, menjadi salah satu kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang terlibat dalam program ini merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam kemampuan dan masa depan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja mereka.

Ketika MSDM memberikan pengakuan, penghargaan, dan kompensasi yang adil, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan karyawan yang bersemangat bekerja keras dan berdedikasi. Mereka lebih cenderung untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja individu mereka. Selain itu, pengembangan karir yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, mendapatkan promosi, dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.⁹

PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan, yang berlokasi di Palu, Sulawesi Tengah, menyediakan berbagai layanan keuangan untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat. Layanan utama mencakup Gadai dan Gadai Bisnis, dengan pinjaman berbasis jaminan barang berharga seperti emas dan kendaraan. Produk lain

⁹ Priansa, 2016. *Manajemen Perkantoran (efektif, efisien dan profesional)*, Cetakan Ke-1, Alfabeta, Bandung.

seperti Kreasi, Krasida, dan Kresna mendukung usaha kecil dan menengah, sementara Tabungan Emas dan Investasi Emas memudahkan investasi emas. Layanan Gadai Flexi, Kredit Cepat Aman (KCA), dan Pegadaian Syariah juga ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda.¹⁰

PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan juga menawarkan Multi Payment Online (MPO) untuk memfasilitasi pembayaran berbagai tagihan. Nasabah dapat mengajukan pinjaman dengan jaminan seperti BPKB kendaraan dan surat tanah, dengan proses yang aman dan transparan. Layanan ini tersedia secara online, memudahkan akses informasi dan pengajuan pinjaman. Dengan dukungan call center dan customer service, PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan berperan penting dalam mendukung kebutuhan finansial masyarakat di wilayahnya.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran MSDM di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan dalam mempengaruhi motivasi dan pengembangan karir karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan pengembangan karir, perusahaan dapat merancang strategi MSDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Terkait permasalahan yang terjadi di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi dan Pengembangan Karir Karyawan Di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

¹⁰ Riduwan, d. R. A. K. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabet.

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran MSDM terhadap Motivasi dan Pengembangan Karir Karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Peran MSDM terhadap Motivasi dan Pengembangan Karir Karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Deskriptif adalah studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas.¹¹ Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variable melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.¹²

D. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Karyawan PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan. Hasil penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua pernyataan dari variabel Peran Manajemen

¹¹ Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

¹² Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sumber Daya Manusia (X), Motivasi Kerja (Y₁), dan Pengembangan Karir (Y₂) dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 22. Untuk menyakinkan item-item angket dari variabel maka kembali dilakukan uji reliabilitas yang terbukti bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari *r-tabel*. Berikut Pembahasan terkait pengaruh variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Motivasi Kerja (Y₁) dan Pengembangan Karir (Y₂).

1. Deskripsi Distribusi Frekuensi Variabel

Deskripsi variabel penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel:

a. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 35 responden yang diperoleh dari karyawan PT. Pegadaian Persero CP. Palu Selatan, dimana diperoleh berbagai tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan berdasarkan indikator-indikator Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Peran MSDM (X)

No.	ITEM PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										n	TOTAL	
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
		5		4		3		2		1				
1.	P 1	14	40,0	16	45,7	5	14,3	0	0,0	0	0,0	35	149	4.26
2.	P 2	6	17,1	13	37,1	12	34,3	4	11,4	0	0,0	35	126	3.60
3.	P 3	11	31,4	15	42,9	6	17,1	3	8,6	0	0,0	35	139	3.97
4.	P 4	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0,0	0	0,0	35	149	4.26
5.	P 5	5	14,3	15	42,9	10	28,6	5	14,3	0	0,0	35	125	3.57
Nilai Rata-Rata Mean Variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X)														3.93

(Sumber; Data diolah: SPSS 22, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.5, distribusi frekuensi variabel peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X) untuk lima pernyataan (P1 hingga P5) menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,93. Pada pernyataan 1 (Pembagian tugas dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan Pegawai) memiliki skor rata-rata tertinggi adalah 4,26. Pernyataan 2 (Pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan meningkatkan kualitas kerja Pegawai) memiliki skor rata-rata 3,60. Pernyataan 3 (Manajemen memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai target kuantitas pekerjaan) memiliki skor rata-rata 3,97. Pernyataan 4 (Pegawai diberikan batas waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka tanpa tekanan yang berlebihan) mendapatkan skor rata-rata 4,26.¹³ Pernyataan 5 (Pegawai dilibatkan dalam inisiatif penghematan biaya yang dilakukan oleh perusahaan) memiliki skor rata-rata 3,57.

Dengan demikian, secara keseluruhan peran Manajemen Sumber Daya Manusia telah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek pembagian tugas yang adil dan pemberian batas waktu kerja yang memadai. Hal ini mencerminkan adanya perhatian yang baik dari manajemen terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Namun, perlu adanya perhatian lebih pada aspek pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja serta pelibatan karyawan dalam inisiatif penghematan biaya perusahaan. Upaya peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat lebih mendorong

¹³ Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 31-40.

produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.¹⁴

b. Motivasi Kerja (Y₁)

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 35 responden yang diperoleh dari karyawan PT. Pegadaian Persero CP. Palu Selatan, dimana diperoleh berbagai tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan berdasarkan indikator-indikator Motivasi Kerja (Y₁) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y₁)

No.	ITEM PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										n	TOTAL	
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
		5	4	3	2	1								
1.	P 1	15	42,9	15	42,9	5	14,3	0	0,0	0	0,0	35	150	4.29
2.	P 2	2	5,7	10	28,6	13	37,1	10	28,6	0	0,0	35	109	3.11
3.	P 3	13	37,1	14	40,0	7	20,0	1	2,9	0	0,0	35	144	4.11
4.	P 4	13	37,1	16	45,7	5	14,3	1	2,9	0	0,0	35	146	4.17
5.	P 5	14	40,0	20	57,1	1	2,9	0	0,0	0	0,0	35	153	4.37
Nilai Rata-Rata Mean Variabel Motivasi Kerja (Y ₁)													4.01	

(Sumber, Data diolah: SPSS 22, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, distribusi frekuensi variabel Motivasi Belajar (Y₁) untuk lima pernyataan (P1 hingga P5) menunjukkan skor rata-rata sebesar 4,01. Pada pernyataan 1 (Manajemen memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi saya terhadap perusahaan) memiliki skor rata-rata 4.29. Pernyataan 2 (Manajemen mendukung pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan maupun pendidikan) memiliki skor rata-rata terendah 3.11. Pernyataan 3 (Manajemen menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif) memiliki skor rata-rata 4.11. Pernyataan 4 (Saya diberi tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya) mendapatkan skor rata-rata 4.17.

¹⁴ Andriansyah (2015). *Manajemen Transportasi Dalam Kajian dan Teori*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Pernyataan 5 (Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi di luar pekerjaan) memiliki skor rata-rata tertinggi 4.37.

Dengan demikian, secara keseluruhan motivasi belajar karyawan berada pada tingkat yang baik, terutama dalam hal karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi di luar pekerjaan serta penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi mereka. Hal ini mencerminkan perhatian manajemen terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan.¹⁵ Namun, perlu adanya perhatian lebih pada aspek pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, karena hal ini menjadi salah satu poin yang masih dinilai kurang optimal. Upaya peningkatan di bidang tersebut diharapkan dapat lebih mendukung peningkatan motivasi belajar dan kompetensi karyawan secara keseluruhan.¹⁶

c. Pengembangan Karir(Y₂)

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 35 responden yang diperoleh dari karyawan PT. Pegadaian Persero CP. Palu Selatan, dimana diperoleh berbagai tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan berdasarkan indikator-indikator Pengembangan Karir (Y₂) sebagai berikut:

¹⁵ Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber Daya manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (Y₂)

No.	ITEM PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										n	TOTAL	
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
		5		4		3		2		1				
1.	P 1	6	17,1	13	27,1	13	27,1	3	8,6	0	0,0	35	127	3.63
2.	P 2	3	8,6	16	45,7	14	40,0	2	5,7	0	0,0	35	125	3.57
3.	P 3	6	17,1	16	45,7	10	28,6	3	8,6	0	0,0	35	130	3.71
4.	P 4	10	28,6	16	45,7	9	25,7	0	0,0	0	0,0	35	123	3.51
5.	P 5	8	22,9	20	57,1	5	14,3	2	5,7	0	0,0	35	139	3.97
Nilai Rata-Rata Mean Variabel Pengembangan Karir (Y ₂)													3,68	

(Sumber, Data diolah: SPSS 22, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.7, distribusi frekuensi variabel Pengembangan Karir (Y₂) untuk lima pernyataan (P1 hingga P5) menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,68. Pada pernyataan 1 (Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan saya) memiliki skor rata-rata 3.63. Pernyataan 2 (Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan karir saya) memiliki skor rata-rata terendah 3.57. Pernyataan 3 (Perusahaan membantu saya dalam mengidentifikasi jalur karir yang sesuai dengan kemampuan saya) memiliki skor rata-rata 3.51.¹⁷ Pernyataan 4 (Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil kepada karyawan yang berkinerja baik) mendapatkan skor rata-rata 3,51. Pernyataan 5 (Perusahaan menyediakan program mentoring untuk mendukung pengembangan karir karyawan) memiliki skor rata-rata tertinggi 3.97.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pengembangan karir karyawan telah berjalan dengan cukup baik, terutama dalam hal penyediaan program mentoring yang mendukung pengembangan karir karyawan. Hal

¹⁷ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.

ini mencerminkan adanya perhatian perusahaan terhadap pembinaan dan peningkatan kompetensi karyawan. Namun, perlu adanya perhatian lebih pada aspek penggunaan hasil penilaian kinerja sebagai dasar perencanaan karir, pemberian kesempatan promosi yang adil, serta bantuan dalam mengidentifikasi jalur karir yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Upaya peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat mendorong pengembangan karir yang lebih optimal serta meningkatkan motivasi dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.¹⁸

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Karyawan PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan. Hasil penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua pernyataan dari variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X), Motivasi Kerja (Y₁), dan Pengembangan Karir (Y₂) dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 22. Untuk menyakinkan item-item angket dari variabel maka kembali dilakukan uji reliabilitas yang terbukti bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari *r-tabel*. Berikut Pembahasan terkait pengaruh variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Motivasi Kerja (Y₁) dan Pengembangan Karir (Y₂).

¹⁸ Basu Swastha dan Sukotjo., *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Keenam. Yogyakarta: Liberty. 2002

1. Pengaruh Peran MSDM Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan. Dalam hal ini, peran MSDM mencakup berbagai indikator, seperti pembagian tugas yang adil, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen.

Pembagian tugas yang dilakukan secara adil dan sesuai kemampuan karyawan menciptakan rasa kepercayaan dan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hal ini bahwa perlakuan yang adil dalam manajemen karir dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, pemberian pelatihan dan program pengembangan, meskipun sudah berjalan, masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih memaksimalkan potensi karyawan dan memperbaiki keterampilan mereka.¹⁹ Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM dengan sistem penghargaan dapat mendorong pengembangan karir karyawan dan meningkatkan motivasi kerja mereka secara signifikan.²⁰

Manajemen juga menunjukkan dukungan terhadap kebutuhan karyawan, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan batas waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas tanpa tekanan berlebihan. Di sisi lain, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan

¹⁹ Andi, D., & Wiguna, M. (2022). *Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan*. e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, 11(1), 31-40.

²⁰ Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38-45.

terkait efisiensi perusahaan, seperti inisiatif penghematan biaya, perlu ditingkatkan agar mereka merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan. Menekankan bahwa tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan adalah faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja²¹. Mengungkapkan bahwa keseimbangan ini mencakup fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti, dan dukungan terhadap kehidupan pribadi karyawan, yang semuanya dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu dengan kebutuhan pribadi, akan cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.²²

Namun, beberapa tantangan tetap ada, seperti pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang dinilai belum optimal oleh sebagian karyawan. Meskipun pelatihan sudah tersedia, keefektifannya dalam meningkatkan motivasi kerja belum mencapai potensi maksimal. Dengan memperbaiki aspek ini, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pekerjaan. pengembangan karir karyawan memerlukan perhatian yang lebih besar untuk memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas di perusahaan.²³

²¹ Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber Daya manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

²² Arohman., et al (2023). *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 01-05.

²³ Ibid

Dengan demikian, dapat dikatakan peran MSDM di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan telah berjalan dengan baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan pada beberapa aspek. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ini yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan keseimbangan kehidupan kerja, memainkan peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan²⁴. Oleh karena itu, upaya berkelanjutan untuk meningkatkan peran MSDM diharapkan dapat memperkuat motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Peran MSDM Terhadap Motivasi Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian, peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan. Dalam hal ini, peran MSDM mencakup berbagai indikator, seperti pembagian tugas yang adil, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen.

Pembagian tugas yang dilakukan secara adil dan sesuai kemampuan karyawan menciptakan rasa kepercayaan dan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan perlakuan yang adil dalam manajemen karir dapat meningkatkan kepuasan

²⁴ Catur Okta Viani (2015). *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*. Diploma Thesis, UIN Walisongo.

dan pengembangan karir karyawan karyawan²⁵. Selain itu, pemberian pelatihan dan program pengembangan, meskipun sudah berjalan, masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih memaksimalkan potensi karyawan dan memperbaiki keterampilan mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM dengan sistem penghargaan dapat mendorong pengembangan karir karyawan dan meningkatkan pengembangan karir karyawan mereka secara signifikan.²⁶

Manajemen juga menunjukkan dukungan terhadap kebutuhan karyawan, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan batas waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas tanpa tekanan berlebihan. Di sisi lain, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait efisiensi perusahaan, seperti inisiatif penghematan biaya, perlu ditingkatkan agar mereka merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan. Mengungkapkan bahwa keseimbangan ini mencakup fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti, dan dukungan terhadap kehidupan pribadi karyawan, yang semuanya dapat meningkatkan loyalitas dan pengembangan karir karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu dengan kebutuhan pribadi, akan cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.²⁷

²⁵ Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 31-40.

²⁶ Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). *Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan*. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38-45.

²⁷ Arohman., et al (2023). *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 01-05.

Namun, beberapa tantangan tetap ada, seperti pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang dinilai belum optimal oleh sebagian karyawan. Meskipun pelatihan sudah tersedia, keefektifannya dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan belum mencapai potensi maksimal. Dengan memperbaiki aspek ini, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pekerjaan. Bahwa pengembangan karir karyawan memerlukan perhatian yang lebih besar untuk memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas di perusahaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan peran MSDM di PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan telah berjalan dengan baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan pada beberapa aspek. Hasil penelitian ini sejalan dengan menunjukkan bahwa sistem penghargaan dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja dan pengembangan karir karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, upaya berkelanjutan untuk meningkatkan peran MSDM diharapkan dapat memperkuat pengembangan karir karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian target organisasi secara keseluruhan²⁸.

²⁸ Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38-45.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja

Peran manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan koefisien positif, di mana setiap peningkatan dalam peran manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti pembagian tugas yang adil, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, aspek pelatihan dan pengembangan karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai potensi maksimal.

2. Pengaruh Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Karir

Peran manajemen sumber daya manusia juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Dukungan dalam bentuk pelatihan, kesempatan promosi yang adil, dan program mentoring terbukti mendukung pengembangan karir karyawan. Meskipun demikian, penggunaan hasil penilaian kinerja sebagai dasar perencanaan karir serta bantuan dalam mengidentifikasi jalur karir masih perlu mendapatkan perhatian lebih untuk memastikan pengembangan karir karyawan lebih optimal.

F. SARAN

1. Bagi Perusahaan (PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas program pelatihan serta pengembangan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini penting untuk memastikan peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai dasar dalam merancang jalur karir yang jelas bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki prospek karir yang lebih baik. Perusahaan juga perlu memastikan transparansi dalam memberikan kesempatan promosi, sehingga karyawan yang berkinerja baik dapat merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih besar. Di sisi lain, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis akan meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka terhadap visi dan misi perusahaan.
2. Bagi Karyawan (PT. Pegadaian Persero CP Palu Selatan) Karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan peluang karir mereka. Selain itu, membangun komunikasi yang baik dengan manajemen mengenai kebutuhan dan aspirasi kerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung. Dengan keterlibatan aktif ini, karyawan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja mereka, tetapi juga memperkuat hubungan dengan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. (2018). **Manajemen sumber Daya manusia; Teori, Konsep, dan Indikator**. Riau: Zanafa Publishing.
- Basu Swastha dan Sukotjo., Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Keenam. Yogyakarta: Liberty. 2002
- Burhan Bungin, **Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya**, Jakarta: Kencana, 2005
- Hasibuan, M.S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber daya manusia (Teori dan praktik)**. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy R. Wayne, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Priansa, 2016. **Manajemen Perkantoran (efektif, efisien dan profesional)**, Cetakan Ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, d. R. A. K. 2011. **Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)**. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabet.

- Rivai, Veithzal. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. dari Teori ke Praktik.
- Rivai, V dan sagala, E J, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jilid 2. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A 2015. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba empat.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Panca Bhakti Palu, **Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Edisi Revisi**. Palu : STIE P.B., 2017.
- Samsudin, sadili. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. **Manajemen Sumber daya manusia**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suparyadi, H. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM Edisi 1**. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi pertama. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi 12 . ALFABET: Bandung
- Sugiyono., **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. (2016). **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2017). **Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Swasta dan Irawan,. **Manajemen Pemasaran Modern**. Yogyakarta: Liberty. 2008

Zainal, V. R., et al. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. Ed. 3, Cet. 7. Jakarta: Rajawali Pers.

Referensi Artikel/Jurnal

Andi, D., & Wiguna, M. (2022). **Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan**. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 31-40.

Andriansyah (2015). **Manajemen Transportasi Dalam Kajian dan Teori**. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Arohman., et al (2023). **Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Di PT. Mahkota Pangan Citra Rasa Lampung**. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 01-05.

Catur Okta Viani (2015). **Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**. (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus). Diploma Thesis, UIN Walisongo.

Nurchayani Made Ni (2016). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan kerja Sebagai Intervening bali**. *Ojs.unud.ac.id/./11543*.

Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). **Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan**. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38-45.

Purwati, et al. (2020) "**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8.3 370-381.

- Santoso, Desyeani Oktavia. (2015). ***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan AKOR Global***. AGORA, Vol.3 No. 1, 56-61.
- Tingkir, M.S.D. (2015). ***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Prima master kantor Pusat Surabaya***. AGORA, Vol. 3 No. 2, 16-21