

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPP TVRI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

Gita Selviana

01011282025059

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

ASLI
21/10/2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPP TVRI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

Gita Selviana

01011282025059

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPP TVRI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Gita Selviana
NIM : 01011282025059
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

29 Agustus 2024

Dosen Pembimbing



**Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPP TVRI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Gita Selviana
NIM : 01011282025059
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Jumat, 20 September 2024 dan memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 17 Oktober 2024

Dosen Penguji



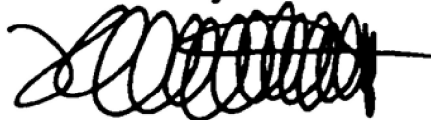
F.X. Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Selviana
NIM : 01011282025059
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP TVRI SUMATERA SELATAN”**

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 20 September 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Oktober 2024



yataan.
METE
TEMPEL
ACBEDALX358655717
Gita Selviana
NIM. 01011282025059

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dunia akademik, serta praktik manajemen sumber daya manusia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, akan atas kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat di atasi karena kerja keras, bimbingan, saran motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya

Palembang, 16 Oktober 2024



Gita Selviana
NIM. 01011282025059

HALAMAN MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S Al-Baqarah : 286)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah engkau berharap"

(Q.S Al-Insyirah : 6-8)

"Hidup yang tak sesuai impian bukanlah hidup yang gagal, dan hidup yang sesuai impian juga belum tentu hidup yang berhasil. Aku hanya ingin melakukan tugas yang diberikan kepadaku dengan baik. Aku hanya akan berusaha demi diriku, karena hanya aku yang tahu usahaku"

(Twenty Five, Twenty One)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Orang Tua
- ❖ Keluarga
- ❖ Sahabat dan Teman-teman
- ❖ Almamater

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tentunya atas berkat dukungan, semangat, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas kasih sayang, petunjuk, kesehatan, kesempatan serta anugerah yang selalu Engkau berikan kepada penulis. Terima kasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. Kedua orang tua tercinta, Alm papa dan mama yang selalu memberikan kasih sayang dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis. Semoga penulis kelak dapat membanggakan papa dan mama. Semoga mama selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan agar bisa terus melihat proses penulis dalam mengejar mimpinya.
3. Ayuk, Aak, Delvin keponakan kesayangan penulis, Kak Iman, dan Yuk Linda. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
4. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Mohamad Adam, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Hera Febria Mavilinda, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
9. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing serta memberikan saran yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Ibu Parama Santati S.E., M.Kom., selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan masukan selama penulis menyelesaikan skripsi.

11. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
12. Seluruh staf dan pegawai akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu Penulis selama masa perkuliahan.
13. Kepala Stasiun dan seluruh karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian di LPP TVRI Sumatera Selatan, serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
14. Sahabat seperjuangan, Indriani Dwitari dan Vebri Saputra. Terima kasih sudah mau menjadi teman penulis dari awal perkuliahan dan tidak pernah meninggalkan penulis di saat kesulitan. Terima kasih telah memberikan banyak pelajaran dan kebahagiaan semasa kuliah. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan, waktu, keceriaan serta hal-hal yang telah kita lewati bersama. Semoga kita bertiga semuanya akan merasakan kesuksesan dan selalu diberikan keberkahan dalam hidup yang dijalani.
15. Rhizma Kusuma Dewi, Siti Eva Rosa Lina, dan Virna Mutia, terima kasih telah menemani dan menjadi sahabat penulis lebih dari 10 tahun ini. Terima kasih atas bantuan, susah senang bersama, *roasting*-an, canda tawa dan hal-hal lucu lainnya.
16. *Avengers Fams*, BPH, BPI, dan seluruh staff IMAJE 2023. Terima kasih untuk semua kehangatan, kebersamaan, pengalaman, serta menjadi cerita yang mengesankan selama masa perkuliahan.
17. Departemen *Creative Media and Design*. Terima kasih kepada Andrian, Padel, Herdian, Nova, Randa, Baahiroh, Abdur, Taqi, dan Alya yang telah banyak membantu penulis selama di IMAJE FE UNSRI. *See u on top* simendiku.
18. Teman-teman Manajemen Indralaya angkatan 2020 yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan.
19. Adik kecil, Rachmi Falicha yang telah menjadi teman bermain, tempat curhat dan *relate*-nya hidup ini.
20. Terakhir, penulis ucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Terimakasih karena sudah bertahan dan berjuang sejauh ini. Untuk usaha dan apapun yang telah

dilalui selama ini, kamu tetap hebat dan berharga. Mari terus belajar menghargai dan mencintai diri sendiri. Tetap tumbuh, berproses dan bermekaran setiap harinya.

Penulis menyadari terdapat banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian baru dan inovatif.

Indralaya, 16 Oktober 2024

Penulis



Gita Selviana

NIM. 01011282025059

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP TVRI SUMATERA SELATAN

Oleh:
Gita Selviana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan yang berjumlah 87 responden. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.

Kata kunci: motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASII
11/10 2019

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT LPP TVRI SOUTH SUMATERA***

By:
Gita Selviana

This study aims to examine the influence of work motivation and career development on the performance of employees at LPP TVRI South Sumatera. The research employs a quantitative method. The population in this study consists of 87 employees of LPP TVRI South Sumatera. The sampling technique used is a saturated sample, where the sample size is the same as the population size. This study utilizes primary data collected through questionnaires, and the data is analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the hypothesis test results, it was concluded that, partially, work motivation does not have a significant impact on employee performance, whereas career development significantly influences employee performance. However, work motivation and career development together have a significant effect on the performance of employees at LPP TVRI South Sumatera.

Keywords: *work motivation, career development, employee performance*

*Approved by,
Head of Management Department*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Gita Selviana
NIM : 01011282025059
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Gita Selviana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal lahir : Palembang, 20 Desember 2002
Agama : Islam
Alamat Rumah (Orang Tua) : Lorong Muhajirin IV No.20, RT.46 RW.13
Kelurahan Lorok Pakjo, Kecamatan Ilir Barat I,
Kota Palembang (30137), Sumatera Selatan.
Alamat Email : gt.svn20@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 23 Palembang
SLTP : SMP Negeri 45 Palembang
SLTA : Jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran,
SMK Negeri 03 Palembang
S-1 : Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi,
Universitas Sriwijaya

RIWAYAT ORGANISASI

2020-2021 : *Staff Media & Design Department* IMAJE FE UNSRI
2021-2022 : *Staff Creative Media & Design Department* IMAJE FE UNSRI
2022-2023 : *Manager Creative Media & Design Department* IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Motivasi Kerja	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja	10
2.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	11
2.3 Pengembangan Karir	14
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	14
2.3.2 Faktor-faktor Pengembangan Karir	14
2.3.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir.....	15
2.4 Kinerja Karyawan.....	17

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan	19
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Konseptual	25
2.7 Hubungan Antar Variabel	25
2.8 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5.1 Populasi	30
3.5.2 Sampel	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	31
3.6.2 Metode Suksesif Interval	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.6.4 Uji Statistik	35
3.7 Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Sejarah LPP TVRI Sumatera Selatan	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Item-item	44
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	50
4.2.4 Metode Suksesif Interval	52
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.6 Uji Statistik	55

4.3 Pembahasan	60
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.....	60
4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	65
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian Sasaran Kinerja Karyawan (SKP) LPP TVRI	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan per.....	4
Tabel 1. 3 Data Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan Berdasarkan.....	4
Tabel 1. 4 Data Kenaikan Pangkat Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan	5
Tabel 1. 5 Jenis Pendidikan dan Pelatihan Karyawan LPP TVRI Sumatera	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Likert	30
Tabel 3. 2 Interval Koefisien Korelasi	36
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	45
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	46
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	48
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Berganda	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Frekuensi Karakteristik Responden, 2024	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Uji Instrumen.....	78
Lampiran 3 R-Tabel	84
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval	86
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan yang unggul merupakan faktor penentu utama dalam mencapai keefektifan perusahaan. Pentingnya kinerja di suatu perusahaan menuntut pekerja atau karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan produktif. Kinerja diartikan sebagai aset yang sangat penting guna mengantarkan perusahaan atau instansi bersangkutan pada tujuan dan cita-cita yang diinginkan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja yang baik akan tercapai jika karyawan memiliki kemampuan yang memadai, termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya (Fauzi, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih maksimal dan berprestasi dalam pencapaian kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Kemampuan, motivasi, sistem penghargaan, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2017).

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Menurut Dessler (2015) motivasi adalah kunci untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras, lebih efektif, dan lebih kreatif. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2017).

Cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karir yang efektif. Menurut Zainal (2014) kinerja karyawan sangat tergantung dari pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2017). Dengan program pengembangan karir, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai jenjang karir secara terarah.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sumatera Selatan merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sumatera Selatan. TVRI Sumatera selatan didukung transmisi yang tersebar di lokasi Sumatera Selatan, antara lain Lubuk Linggau, Lahat, Baturaja, Sekayu, Prabumulih, Muara Enim dan Pagaralam. Bagi TVRI, kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan dalam menjalankan peran pentingnya sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP). Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang buruk, instansi akan memberikan sanksi berupa teguran serta tidak diberi uang makan dan pembayaran tukin (tunjangan kinerja) agar karyawan dapat meningkatkan kembali kinerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi LPP

TVRI untuk selalu memperhatikan kinerja dan kualitas karyawannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tabel 1. 1 Capaian Sasaran Kinerja Karyawan (SKP) LPP TVRI Sumatera Selatan Tahun 2022-2023

Kriteria	2022		2023	
	Orang	(%)	Orang	(%)
Sangat Baik	10	11	12	14
Baik	52	60	57	66
Cukup Baik	11	13	8	9
Kurang Baik	14	16	10	11
Tidak Baik	0	0	0	0
Total	87	100	87	100

Sumber: *LPP TVRI Stasiun Sumatera Selatan, 2024 (data diolah)*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mendapatkan kriteria cukup baik dan kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih menerima penilaian kinerja yang rendah. Penilaian kinerja rendah tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan atau motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut menjadi kurang semangat dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2013).

Menurut Halimah (2014), indikasi motivasi antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, kegelisahan, tuntutan yang sering terjadi, serta pemogokkan. Indikasi tersebut menjadi tanda bahwa motivasi karyawan dapat menurun, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan data absensi untuk indikasi motivasi karyawan yang dapat dilihat dari Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan per Desember 2023 – Januari 2024

No	Uraian	Desember 2023		Januari 2024	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	Tanpa Keterangan	22	1,3	32	1,5
2	Pulang Cepat	52	3,0	70	3,2
3	Meninggalkan Kantor	30	1,7	32	1,5
4	Terlambat	64	3,7	62	2,8

Sumber: *LPP TVRI Sumatera Selatan, 2024*

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ada peningkatan jumlah karyawan yang pulang cepat dan tidak hadir tanpa keterangan. Kondisi kehadiran ini mencerminkan rendahnya motivasi kerja karyawan, yang berpotensi memberikan dampak negatif pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini dapat berakibat buruk bagi citra perusahaan serta menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan (Muslih, 2012).

Tabel 1. 3 Data Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan Tahun 2023

No	Golongan	Ruang				Jumlah
		A	B	C	D	
1	IV	12	2	1	-	15
2	III	11	9	11	15	46
3	II	-	5	20	1	26
4	I	-	-	-	-	0
Jumlah						87

Sumber: *LPP TVRI Sumatera Selatan, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.3 data karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan dikelompokkan berdasarkan golongan. Jenjang pangkat tertinggi adalah golongan IV, sementara yang terendah adalah golongan I. Namun, golongan IV memiliki jumlah karyawan paling sedikit dibandingkan golongan lainnya sehingga untuk mencapai golongan ini membutuhkan usaha lebih dalam proses pengembangan

karir karyawan. Berikut kondisi data kenaikan pangkat yang ada di LPP TVRI Sumatera Selatan secara rinci pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4 Data Kenaikan Pangkat Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan yang Dipromosikan	Persentase (%)
1	2022	85	3 Orang	2,55
2	2023	87	3 Orang	2,61
3	2024	84	2 Orang	1,68

Sumber: *LPP TVRI Sumatera Selatan, 2024*

Tabel 1.4 menjelaskan jumlah karyawan yang dipromosikan pada tahun 2022 dan 2023 masing-masing sebanyak 3 orang. Pada tahun 2024 di bulan April sudah ada 2 karyawan yang telah mendapatkan promosi jabatan di LPP TVRI Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa proses promosi masih berlangsung dan kemungkinan jumlahnya akan bertambah hingga akhir tahun.

Selain kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan karir karyawan. Faktor ini berperan dalam membantu karyawan meningkatkan kualitas dan kinerja sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan mampu mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugasnya. Progam pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh LPP TVRI Sumatera Selatan kepada karyawannya dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1. 5 Jenis Pendidikan dan Pelatihan Karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti	Tahun
1	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	2	2019
2	Diklat Dasar Transmisi Digital Angkatan 4	1	2019
3	Diklat Jurnalistik Televisi	1	2019
4	Teknik Reportase	1	2019
5	Elearning Dasar-Dasar Penyusunan APBN Angkatan IV	1	2020
6	Elearning Pengantar Manajemen Keuangan Negara Angkatan IV	1	2020
7	Bimtek Media Sosial	2	2021
8	Bimtek Produser Televisi	3	2021
9	Diklat Digital Video Broadcasting Terrestrial (DVB-T2)	1	2021
10	Bimtek Pengadaan Barang & Jasa	1	2021
11	Pelatihan Teknis Business Process Engineer (BPE)	1	2021
12	Diklat Manajemen Risiko Organisasi Sektor Publik	1	2022
13	Diklat Penulisan Naskah Berita & Dokumenter	2	2022
14	In House Training On Tv News Production	6	2022
15	Workshop “Bagaimana Mengemas Berita Yang Menarik Publik”	1	2022
16	Diklat Produser	1	2022
17	Diklat Tentang Pertelevisian Dan Berita	1	2022
18	Bimtek Account Executive	1	2022
19	In House Training On TV News Program	1	2022
20	Bimtek Service Level Agreement Dalam Rangka Analog Switch Off (ASO)	1	2022
21	Diklat Penulisan Naskah Berita & Dokumenter	2	2022
22	Bimbingan Teknis Badan Kekaryawanan Negara Dupak Jabatan Fungsional Analis Kekaryawanan Di Lingkungan LPP TVRI	1	2022
23	Diklat Pendahuluan Teknik Operasional Studio TV – Pusediklat	1	2023
24	Pelatihan Negotiation And Presentation Skill	1	2023
25	Workshop Leader For Digital	1	2023
26	Diklat Pendahuluan Produksi Acara TV	2	2023
27	Diklat Digital Lighting Studio TV	1	2023
28	Diklat Tata Artistik TV	1	2023

Sumber: *LPP TVRI Sumatera Selatan, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat pada tahun 2020 terjadi penurunan program diklat di LPP TVRI Sumatera Selatan dikarenakan Indonesia sudah memasuki pandemi *Covid-19*. Pada tahun 2021 sampai 2023 LPP TVRI sangat

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai tugas dan fungsi masing-masing karyawannya. Semua materi pelatihan sudah menuju ke arah pengembangan karir individu dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Namun, dikarenakan kuota untuk mengikuti diklat tersebut terbatas dan sudah ditentukan, maka tidak semua karyawan yang mengajukan diklat penjenjangan karir di LPP TVRI Sumatera Selatan dapat ikut serta. Oleh karena itu, para karyawan harus bergantian dengan rekan kerja lainnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut.

Penelitian Larasati, Adriansyah & Rahmah (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mona & Kurniawan (2024) menyimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Supiyani (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada masih terlihat adanya gap antara peneliti terdahulu, maka penulis akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama yakni tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan”.

1.2 Perumusan Masalah

Meninjau latar belakang di atas, didapat rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang diperoleh dari penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk mengembangkan ilmu manajemen SDM dalam memecahkan masalah riil, khususnya menyangkut motivasi kerja dan pengembangan karir.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat di LPP TVRI Sumatera Selatan mengenai peningkatan motivasi kerja dan pengembangan karir agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustina, L., & Samsyir. (2022). The Effect of Career Development, Integrity and Work Motivation on Employee Performance . *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 247-256.
- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*, 263-274.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Basuki, D. I., & Darsono. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayamas Intitama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 39-53.
- Clifton, D., & Buckingham, M. (2001). *Now, Discover Your Strengths*. Canada: Gallup Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 68-95.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 657-666.
- Halimah, N. (2014). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Administrasi Negara*, 1926-1937.
- Hamzah, A., Derwansyah, E., & Rismansyah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Sumsel. *Jurnal Manivestasi*, 185-205.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas

- Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal of Economics*, 1-8.
- Idfi, D. F., & Saragih, R. (2022). The Effect of Career Development and Work Discipline on Employee performance PT Telkom Purwokerto. *School of Communication and Business Telkom University*, 2353-2358.
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WISC Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 1-9.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 783-798.
- Listarina, Parela, E., & Selamat. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Dinamika EkonoI, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 80-89.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryadi. (2016). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal "Gema Kampus" Ilmu Administrasi*, 12-21.
- Mauludi, A. (2016). *Teknik Belajar Statistika*. Jakarta Timur: Alim's Publishing.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company.
- Mona, & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 165-170.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1119-1130.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. (Analysis of Influence Motivation Against Job Satisfaction and Employee Performance in PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 799-810.

- Mustakim, S. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 21-28.
- Nainggolan, S., Husna, A., & Sihombing, I. K. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT. *Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SANISTEK)*, 169-172.
- Namora, I., Windy, Sharon, & Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*, 76-88.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nisa, M. K., & Azis, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 699-710.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management : Gaining a competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Permatasari, R. J., & Supiyan, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 442-449.
- Pitaloka, I. (2020). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Jurnal Ekonomi* , 25-31.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 104-117.
- Pratiwi, A., & Islamuddin. (2024). The Effect Of Job Training, Work Motivation, And Career Development on Employee Performance at PT Sinar Harapan Roof Kebun Tebeng Bengkulu City. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1283-1292.
- Rahmawati, P., Kawangung, V. Y., Kurniadi, D., & Husni, F. (2021). The Influence of Career Development, Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Againts the Performance of Health Service Employees in Bintan Regency. *LAIC International Conferences*, 59-66.
- Ritonga, D. G., Kariaman, Kadafi, M., Ulfa, M., Safrida, & Wasesa, S. (2024). The Influence Of Career Development, Work Motivation And Individual Characteristics on Employee Job Satisfaction at the Djp North Sumatera I

- Regional Office. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, 877-884.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindi.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Pradenya Pramitha.
- Soleha, T. W., Cik, A., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Interpersonal Communication, Work Motivation and Career Development on the Performance of Employees of Ramen Ya Jakarta Restaurant. *Journal of Social Science*, 280-294.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). *Organizational Behavior Solutions For Management*. McGraw Hill.
- Syafitri, A. I. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta*. Palembang.
- Vroom, V. H. (2014). *Work and Motivation*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 60*, 91-96.
- Wau, J., & Purwanto. (2021). The Effect of Career Development, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance . *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 262-271.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 220-236.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.