

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Kinerja karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung

oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan daya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar besarnya pada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Persaingan kerja yang sangatlah berat membuat masing-masing karyawan yang harus mempunyai motivasi tersendiri agar supaya setiap karyawan bekerja secara optimal dan sesuai yang diinginkan perusahaan. Jika seseorang mempunyai sebuah motivasi yang kuat maka akan menimbulkan dampak positif pada dirinya untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, bahkan akan menimbulkan persaingan yang positif antar karyawan sehingga mempunyai nilai lebih dimata perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting adanya karena orang yang mempunyai motivasi dalam bekerja biasanya memiliki komitmen tinggi pada pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil kinerja yang maksimal.

Pengembangan karir dan motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, dan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan aktivitas yang dilakukan seorang karyawan untuk

melayani publik dan meningkatkan daya saing. Di dalam PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, banyak karyawan yang merasa cukup hanya menjadi karyawan tetap, padahal dalam bekerja harus memiliki harapan posisi apa yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi, sehingga akan memberikan motivasi kerja pada diri sendiri dan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya agar layak dinaikkan ke jabatan yang lebih baik.

Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, terdapat beberapa masalah dalam kinerja yang dilakukan pegawai, dimanan pegawai melakukan pekerjaan tetapi tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentang laporan keuangan, disamping itu karyawan juga kurang optimal dalam melayani masyarakat dan masih mengandalkan rekan satu timnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab bersama. Selama bekerja di PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, karyawan banyak yang sudah puas dengan posisi karyawan tetap tanpa memikirkan jangkauan jenjang karir yang lebih baik. Dalam hal ini peran perusahaan sangat penting untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar target yang sudah ditetapkan mampu tercapai dan pelayanan kepada masyarakat bisa optimal, kemudian PT. Asera Tirta Posidonia Palopo memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik agar karyawan merasa ingin memiliki posisi karir yang lebih baik selama bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Asera Tirta Posidonia Palopo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang sebagaimana dikemukakan diatas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo?
3. Apakah pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1.4.1.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengembangan karier, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4.1.2 Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan keyakinan yang memadai kepada masyarakat umum terutama kepada karyawan yang terkait dengan Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

1.4.2.2 Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi bagi lembaga terkait dengan Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup

Penelitian ini memiliki 2 variabel terikat yaitu pengembangan karir dan motivasi, dan 1 variabel bebas yaitu kinerja karyawan.

1.5.2 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas bahwa Tingkat Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya (Sagian, 2002). Namun, karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi pada dua variabel saja yakni variabel pengembangan karir dan motivasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam dunia kerja, mempunyai arti sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang lain dalam waktu tertentu. Pada dasarnya tujuan

yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu mencari keuntungan/laba. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai keinginan perusahaan tersebut.

Selain itu kinerja juga sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan perorangan maupun tim/kelompok secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu untuk mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan (Kasmir, 2016:182). Menurut pandangan lain kinerja juga memiliki arti suatu penampilan, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki perorangan atau kelompok untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban-beban kerja masing-masing karyawan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwasanya kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan yang sesuai dengan target dan ketentuan perusahaan.

2.1.2 Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja menurut Purnomo (2004:3) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerja.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama

Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan adanya kerja sama antar karyawan maka akan terciptanya kinerja disuatu perusahaan akan meningkat.

2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) yaitu sebagai berikut:

1. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban resiko yang dihadapi.
3. Mempunyai tujuan yang nyata.
4. Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.

6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi

sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

2.1.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007) ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator kualitas kerja biasanya diukur melalui:

a. Ketepatan

Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

b. Ketelitian

Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan artinya cermat dan selektif dalam melaksanakan pekerjaan guna menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

c. Keberhasilan hasil kerja.

Keberhasilan hasil kerja adalah suatu keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan mengalami peningkatan dari hasil yang sebelumnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kecepatan

Kecepatan mengerjakan pekerjaan artinya menilai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan dari dalam dirinya. Dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Menerima dan melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

b. Sarana dan prasarana

Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. Dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kekompakkan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan.

b. Jalinan Kerja Sama

Jalinan kerja sama adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja menurut Mulyadi (2007) adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Mulyadi (2007) menjelaskan mengenai manfaat penilaian kinerja antara lain:

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan pelanggan.

2.1.7 Penilaian Kinerja

Menurut Moehariono (2009:106) ada empat aspek penilaian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain-lain.

2. Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada sesama pelanggan.

3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan pengetahuan keterampilan dan keahliannya.

4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

2.1.8 Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencairan manajer penyebab-penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

2.1.9 Proses Penilaian Kinerja

1. Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian secara spesifik.
2. Menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan.
3. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan.
4. Menilai kinerja.
5. Mendiskusikan penilaian bersama karyawan.

2.1.10 Tanggung Jawab Penilaian

1. Atasan Langsung

Atasan langsung seorang karyawan biasanya merupakan pilihan paling umum untuk menilai kinerja.

2. Bawahan

Evaluasi para manajer oleh para bawahan layak dan dioerlukan. Perusahaan beralasan bahwa bawahan ada pada posisi yang sangat bagus untuk melihat efektivitas manajerial atasan mereka.

3. Rekan Kerja Dan Anggota Tim

Kekuatan utama menilai kinerja menggunakan rekan kerja adalah bahwa mereka bekerja secara dekat dengan karyawan yang dievaluasi dan memiliki

perspektif yang tidak terdistorsi mengenai kinerja tertentu terutama dalam penugasan tim.

4. Penilaian Diri Sendiri

Jika para karyawan memahami tujuan mereka dan kriteria yang digunakan untuk evaluasi, mereka ada pada posisi yang baik untuk menilai kinerja mereka sendiri. Banyak orang yang mengenal dengan baik apa yang dapat mereka perbaiki.

5. Penilaian Pelanggan

Perilaku pelanggan menentukan tingkat kesuksesan perusahaan. Organisasi menggunakan pendekatan ini tersebut menunjukkan komitmen perusahaan kepada pelanggan, memaksa karyawan untuk bertanggung jawab, dan mendorong adanya perubahan.

2.2 Pengembangan Karier

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa para ahli, diantaranya yaitu:

1. Pengembangan karir menurut Raymond (2010) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien pelanggan.

2. Menurut Afandi (2018) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.
3. Pengembangan karir menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

2.2.2 Tujuan Pengembangan Karier

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin (dalam Mangkunegara, 2001) adalah sebagai berikut:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi

jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab social pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
7. Mengurangi turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

2.2.3 Prinsip-prinsip Dalam Pengembangan Karier

Pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Beberapa prinsip dalam pengembangan karir antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisoran berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

2.2.4 Manfaat Pengembangan Karier

1. Program pengembangan karier memberikan manfaat bagi organisasi maupun bagi karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh organisasi dengan mengembangkan karier antara lain:
 - a. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
 - b. Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan.
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan.
 - d. Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik.
2. Sedangkan manfaat yang diperoleh karyawan dari pengembangan karier adalah:
 - a. Meningkatkan tanggung jawab
 - b. Memaksimalkan penggunaan potensi seseorang
 - c. Meningkatkan otonomi
 - d. Menambah tantangan dalam bekerja.
3. Sedangkan manfaat pengembangan karier secara umum adalah :
 - a. Mengembangkan prestasi pegawai.
 - b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
 - c. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
 - d. Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
 - e. Memberikan kepastian hari depan.

- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

2.2.5 Faktor-Faktor Pengembangan Karier

Menurut Sondang P. Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor

adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan Para Bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan Untuk Bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran Diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.2.6 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

2.2.7 Tanggung Jawab Pengembangan Karir

Pengembangan karir pegawai bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab aparat pemerintah. Jika perencanaan pengembangan karir pegawai di sebuah instansi tidak jelas dan sering kali terjadi peningkatan jabatan dari orang-orang tertentu bukan kinerjanya maka motivasi kerja pegawai akan hilang dan prestasi kerja juga akan menurun. Pegawai menjadi pasrah dan tidak peduli serta tidak memiliki rasa tanggung jawab sepenuh hati terhadap tugas yang dibebankan padanya, karena pegawai tersebut merasa tidak memperoleh *reward* atas kerja kerasnya.

Nawawi (2011), menyatakan bahwa tanggung jawab itu dijabarkan menjadi beberapa tugas pengembangan karir tradisional sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan karir disusun dan ditetapkan oleh organisasi/perusahaan secara sepihak.
2. Pelaksanaan pengembangan karir tergantung sepenuhnya pada organisasi/perusahaan.
3. Kontrol hasil pengembangan karir dilakukan secara ketat oleh organisasi/perusahaan.
4. Pengembangan karir diartikan dan dilaksanakan melalui kegiatan promosi ke jenjang jabatan/posisi yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010), mengemukakan bahwa ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan yaitu:

1. Sikap atasan dan rekan kerja

Bila mengamati fenomena yang ada di dalam organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan di tempat atau tidak berubah.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik.

5. Faktor nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsi nya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Wibowo, (2014:323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), didalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap

karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja di perusahaan yang mereka pilih.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008) menjelaskan tujuan dari motivasi kerja antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Teori Motivasi

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan:

1. Motivasi sebagai dorongan internal

Menurut Badeni, (2013:78) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu :

1) Teori motivasi dari Abraham Maslow

Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan untuk melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

2) Teori X dan Y

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y, masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

a. Manusia jenis X :

Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

b. Manusia jenis Y :

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3) *Three needs theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:

a. Kebutuhan berprestasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

- b. Kebutuhan untuk berkuasa yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4) Teori dua faktor (*Motivation-Hygiene-Theory*)

Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja dan lingkungan yang disebut *job context*.

2. Motivasi sebagai dorongan eksternal

Menurut Badeni, (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

1) Teori Harapan

Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:

- a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
- b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
- c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.

2) Teori keseimbangan atau keadilan

Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

3) Teori Penguatan

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Teori penetapan tujuan

Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas, dan diterima oleh pelaksana.

2.3.4 Jenis Motivasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008) ada dua jenis motivasi diantaranya adalah:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya adalah pimpinan akan memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi positif diharapkan semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya karyawan senang menerima penghargaan yang didapatkan di tempat kerja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya adalah pimpinan akan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang memiliki prestasi rendah. Dengan adanya motivasi negatif ini diharapkan semangat

kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena pimpinan berasumsi bahwa karyawan takut terhadap hukuman tetapi untuk jangka panjang jenis motivasi ini dirasa kurang tepat karena dapat berakibatkan kurang baik terhadap karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua motivasi bahwa motivasi positif efektif digunakan untuk jangka waktu yang panjang sedangkan jenis motivasi negatif hanya efektif digunakan untuk jangka waktu yang pendek. Oleh karena itu, pimpinan yang baik seharusnya memiliki sikap yang konsisten dan adil dalam menerapkan jenis motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penerapannya kepada karyawan.

2.3.5 Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008) ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct motivation*)

Metode langsung adalah metode motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dan kepuasan kerja. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect motivation*)

Metode tidak langsung adalah metode motivasi yang diberikan hanya berupa pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam menunjang semangat kerja dan kelancaran menyelesaikan tugas kerja sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Seperti kursi yang nyaman, mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, sirkulasi udara yang baik,

suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, penempatan karyawan yang tepat, dan lain sebagainya.

2.3.6 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.7 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Siagian (2006), bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor *intrinsic* (dari dalam) dan faktor *ekstrinsik* (dari luar), dengan pengertian sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
Berat ringannya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
 - 2) Kemajuan (*advancement*)
Besarnya kecilnya kemungkinan karyawan berpeluan maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
Besarnya kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.
 - 4) Pengakuan (*recognition*)
Besarnya kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

5) Pencapaian (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini meliputi:

1) Administrasi dan kebijakan perusahaan

Tingkat kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Dimana peraturan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Peraturan yang fleksibel dan tidak terlalu mengekang akan membantu karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

2) Penyeliaan

Tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan oleh karyawan.

3) Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalah terhadap tugas pekerjaan (*job desk*).Sepatutnya memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4) Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain. Adanya persaingan adalah hal yang wajar namun harus dalam tahap kompetitif yang wajar dan sportif.

5) Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2.3.8 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Edision ddk, (2016:184) sebagai berikut:

1. Fisiologi

Fisiologi adalah kebutuhan yang mendasar dan muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib.

3. Kebutuhan Untuk Disukai

Merupakan kebutuhan yang lebih tinggi setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa aman.

4. Kebutuhan Harga Diri

Perlakuan dan kesopanan yang diberikan di dalam perusahaan, serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

5. Kebutuhan Pengembangan Diri

Dukungan yang diberikan oleh pimpinan untuk pengembangan diri karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Landasan Penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan yang dilakukan di jelaskan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, judul Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian dan Pembahasan	Simpulan
1	Novitri Nilam Sari (2016) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.	Independen : Pengembangan Karir(X1). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan di PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 61 responden. Penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu digunakan terhadap data yang terwujud angka-angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan aplikasi program SPSS (<i>Statistic Package for the Social Science</i>) Ver. 22.	1. Hasil penelitian menunjukkan garis regresi sebagai berikut : Hasil pengelolaan data diperoleh bahwa hasil koefisien persamaan regresi linear $Y = 16,375 + 0,200X$. 2. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t dengan nilai t hitung > t tabel ($2,039 > 1,671$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	Independen : Pengembangan Karier (X1), Dependen : Kinerja (Y).	Penelitian ini dilakukan pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini 50 karyawan. Sampel yang digunakan	1. Dari hasil uji regresi Model PLS yang dilakukan, didapatkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan. Sehingga pengembangan karir tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi

	Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.		adalah 50 responden. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengujian hipotesis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan software SPSS 24 dan PLS 2.0.	Hal ini ditunjukkan oleh t value nya sebesar 3,828 adalah lebih besar dibanding t tabel sebesar 1,96. 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan karena nilai t value nya sebesar 7,461 adalah lebih besar dibanding t tabel sebesar 1,96. 3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t statistiknya sebesar 2,712 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96.	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Eka Rulianti Putri (2019) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhufa (LKCDD)	Independen : Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan pada Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhufa (LKC DD). Populasi dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 54 karyawan. Sedangkan sampelnya semua anggota populasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan LKC DD.	1. Berdasarkan hasil uji pada variabel pengembangan karir (X1), secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) LKC DD. Hal ini ditunjukkan dengan keofisien variabel dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,383 dan nilai sig. $0,000 < 0,10$ maka H_a diterima. 2. Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi (X2), secara parsial menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) LKC DD. hal ini ditunjukkan dengan keofisien variabel dimana

					<p>pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,212 dan nilai sig. 0,011 < 0,10 maka H_0 diterima.</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan LKC DD. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini juga ditunjukkan hasil uji f dengan koefisien variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif sebesar 36,611 dan nilai sig 0,000 < 0,10 maka H_0 diterima.</p>
4	<p>Arief Bhakti Anggara, Sri Wahyu Lelly H,S., M. Syaharudin (2016) Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember</p>	<p>Independen : Pengembangan Karier(X1) dan Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan Pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember Populasi yang digunakan adalah semua karyawan yang berjumlah 29 karyawan. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 29 responden. Analisis data menggunakan Analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi, dan pengembangan karir memiliki nilai positif, maka akan memberikan</p>	<p>1. Nilai koefisien 0,435 pada pengembangan karir, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kegiatan pengembangan karir 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,435, dan sebaliknya.</p> <p>2. Nilai koefisien 0,557 pada motivasi, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kegiatan motivasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557, dan sebaliknya.</p> <p>3. Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $3-1 = 2$, dan df_2 $n-k-1$ atau $29-2-1 = 26$. Berdasarkan hasil</p>

				<p>pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember.</p>	<p>analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,063 > 3,37$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember.</p>
5	<p>Enjang Mya Afyanti (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta</p>	<p>Independen : Pengembangan Karir(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja(X3). Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan berjumlah 70 orang karyawan, sedangkan sampelnya semua anggota populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan cara analisis kuantitatif yang bersifat deskriptif yang menjabarkan data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data, yaitu dengan memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi FDR.</p>	<p>1. Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir pada kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. 2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja pada PT. Bank Syariah Cabang Surakarta. 3. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja pada kinerja PT. Bank Syariah Cabang Surakarta.</p>	<p>1. Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa taraf signifikan 0,05 diperoleh thitung sebesar $5,911 > t_{tabel}$ 1,67 maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengembangan karir pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. 2. Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Pada tabel 4.11 dapat dilihat pada taraf signifikan 0,05 diperoleh thitung sebesar $9,127 > t_{tabel}$</p>

					<p>1,67 maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi kerja pada kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta.</p> <p>3. Hipotesis ini bertujuan untuk menguji disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan perusahaan. Pada tabel 4.11 taraf signifikan 0,05 diperoleh thitung sebesar 3,474 > t_{tabel} 1,67 maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor disiplin kerja (X3) pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta.</p>
6	Ita Rifiani Permatasari (2006) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)	<p>Independen : Pengembangan Karir (X).</p> <p>Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Telkom Malang. Populasi dalam penelitian berjumlah 467 karyawan, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik <i>random sampling</i>, karena populasi di anggap homogen. Jumlah sampel yang di ambil sebesar 150 responden dengan tingkat kesalahan 10% berdasarkan pendapat Slovin. Metode analisis yang digunakan dalam</p>	<p>Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara statistik kedua variabel tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pengembangan karir yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah manajemen karir (X2) sebesar 82%, sedangkan korelasi perencanaan karir (X1) terhadap kinerja hanya sebesar 44,3%. 2. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja dapat dilihat dari besarnya $R^2 = 0,693$. Artinya variabel perencanaan karir dan manajemen karir dapat menerangkan variabilitas sebesar 69,30% 3. Hasil dari uji t masing-

			penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.		masing variabel adalah t hitung variabel perencanaan karir(X1) sebesar 3,174 adalah lebih besar dari t tabel = 1,976 sedangkan hasil uji t untuk variabel manajemen karir (X2) sebesar 15,434 adalah lebih besar dari t tabel =1,976.
7	Mukrodi, Fitriani (2020) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCP Cirendeude Kota Tangerang Selatan	Independen : Pengembangan Karir(X1). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bank BCA KCP Cirendeude Kota Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BCA KCP Cirendeude Kota Tangerang Selatan, sedangkan sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BCA KCP Cirendeude Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.	Pengaruh pengembangan karir(X1) dan motivasi(X2) terhadap kinerja karyawan(Y). Pada pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BCA KCP Cirendeude Kota Tangerang Selatan.	1. Pengembangan Karier (X1) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeude Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,156 > 2,012) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai pvalue <sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05), dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima.. 2. Motivasi (X2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeude Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > atau (5,628 > 2,012) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai pvalue <sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05), dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima.
8	Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap	Independen : Pengembangan Karir (X1). Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian ini akan dilakukan di PT. Kanmo Group pada Brand Havaianas. Populasi dalam penelitian ini adalah	1. Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,272 yang berarti	1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif

	<p>Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan PT. Kanmo Group pada Brand Havaianas</p>		<p>seluruh karyawan PT. Kanmo Group pada Brand Havaianas yang berjumlah 64 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 64 orang. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dari kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis jalur persamaan regresi.</p>	<p>adanya arah yang positif serta nilai signifikan sebesar 0,021 yang kurang dari 0,05 berarti adanya pengaruh yang signifikan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,218 yang berarti adanya arah yang positif serta nilai signifikan sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 berarti adanya pengaruh yang signifikan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,343 dan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 berarti adanya pengaruh yang signifikan.</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
9	<p>Widya Parimita, Laysa Aneu Afrilia Wahda, Agung Wahyu Handara (2015) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi.</p>	<p>Independen : Pengembangan Karir(X1), Motivasi(X2). Dipenden : Kepuasan Kerja(Y)</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi. Metode pengambilan sampel menggunakan <i>simple random sampling</i>. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 154 responden dari total populasi yang berjumlah 250 karyawan dengan menggunakan rumus</p>	<p>1. Menunjukkan nilai signifikan pada variabel pengembangan karir sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan yang di ambil adalah H0 ditolak dan Ha diterima.</p> <p>2. Menunjukkan nilai signifikan pada variabel motivasi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan yang diambil adalah</p>	<p>5. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi.</p> <p>6. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi.</p> <p>7. Pengembangan karir dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO)</p>

			<p>slovin. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan <i>explanatory</i>. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>	<p>H0 ditolak dan Ha diterima.</p> <p>3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif, yaitu 0,332, sedangkan nilai koefisien regresi variabel motivasi juga bernilai positif, yaitu 1,235.</p> <p>4. Menunjukkan bahwa signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih besar dari 0,05.</p>	Bekasi.
10	Retno Japanis Permatasari, Dede Supiyan (2020) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo Multi.	<p>Independen : Pengembangan Karir(X1) dan Motivasi (X2).</p> <p>Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan Pada PT. Unibless Indo Multi. Populasinya adalah seluruh karyawan Fave Hotel Kota Rembang yang berjumlah 42 orang, semua anggota populasinya dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.</p>	<p>1. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(6,578 > 1,989)$.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(10,148 > 1,989)$.</p> <p>3. Pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X1 + 0,575X2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(69,866 > 2,770)$.</p>	Pengembangan karir(X1) dan Motivasi(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).
11	Nela Resta Nurdin, S.L.H. V. Joyce Lapian (2018)	<p>Independen : Pengembangan Karir(X1) dan</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Sumber Alfaria</p>	<p>1. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap</p>	<p>1. Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap</p>

<p>Penagru Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado</p>	<p>Motivasi (X2). Dependen : Kinerja (Y)</p>	<p>Trijaya Manado. Populasi adalah 166 karyawan, sampelnya adalah semua jumlah populasi yaitu 166 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda.</p>	<p>kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan f table maka dapat dihitung 528,837 lebih besar f table 3,05, dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka <i>Adjusted R Square</i> 0,865 atau 86,5%, yakni variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja.</p> <p>2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado menghasilkan uji t sebesar 6,741 > t table 1,974 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai (b_1) = 0,510.</p> <p>3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan menghasilkan uji t sebesar 8,659 > t table 1,974 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil</p>	<p>kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Manado. Sehingga H_1 yang menyatakan pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.</p> <p>2. Pengembangan karir mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Manado. Sehingga H_2 yang menyatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Manado. Sehingga H_3 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.</p>
--	--	--	--	--

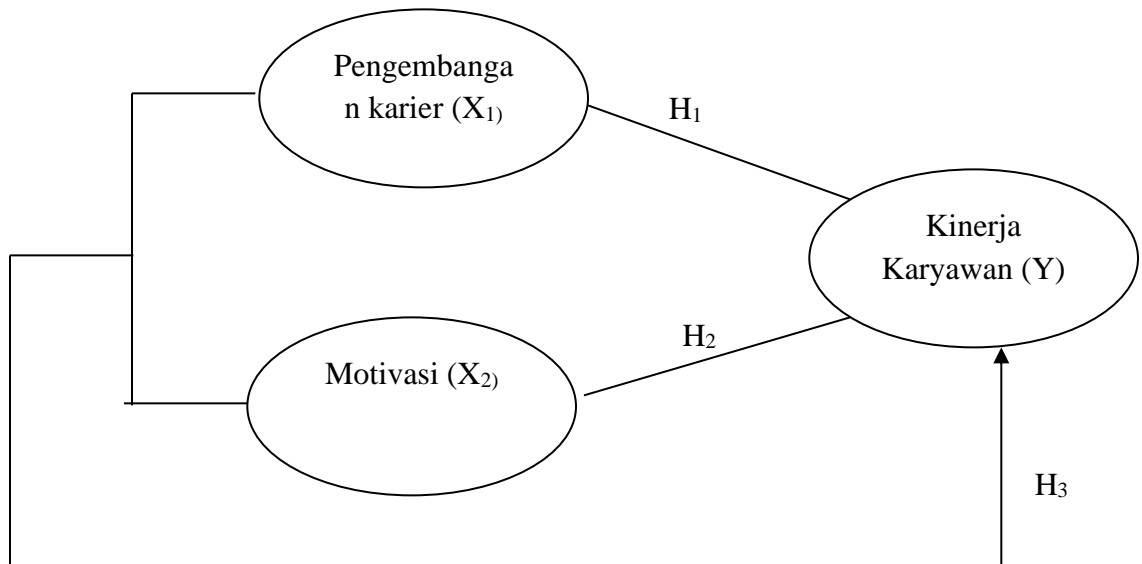
				analisis regresi linera 5. berganda di peroleh nilai (b_1) = 0,680.	
12	Normodia, Rizki Febrilian (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Virama Karya Ketapang Kota Probolinggo.	Independen : Motivasi(X1), Pengembangan Karir(X2). Dependen : Kinerja Karyawan(Y)	Penelitian ini dilakukan pada PT Virama Karya Ketapang Kota Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang ada di PT Virama Karya Ketapang Kota Probolinggo. Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian kualitas data menunjukkan bahwa semua konsep pengukur Motivasi Kerja(X1), Pengembangan Karir(X2), dan Kinerja Karyawan(Y) yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. 2. Dalam pengujian analisis regresi linear berganda hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari $Y = 4,459 + 0,259X1 + 0,545X2$. 3. Dengan hasil pengujian hipotesis pertama bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikan ($0,002 < 0,05$). 4. Pada hipotesis kedua bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).	Motivasi kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Rizanatul Fuad, Waloyo (2020)	Independen : Pengembangan	Penelitian ini dilakukan di Badan	1. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh	1. Terdapat pengaruh secara simultan pengembangan

	<p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan</p>	<p>Karir (X1) Motivasi (X2). Dependen : Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 96 orang. Sampel yang digunakan adalah semua pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan yaitu 96 orang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.</p>	<p>secara simultan (bersamaan) antara pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05.</p> <p>2. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan pengembangan karir sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } \alpha = 0,05$.</p> <p>3. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan motivasi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } \alpha = 0,05$.</p>	<p>karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.</p>
14	<p>Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel (2014) Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>Independen : Motivasi (X1), Penempatan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3). Dependen : Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari BLH Provinsi Sulawesi Utara yaitu 46 pegawai. Sampel dalam penelitian ini semua anggota populasi yaitu 46 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>1. Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi, penempatan kerja, pengembangan karir) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dikarenakan F hitung dan tingkat signifikan yang lebih kecil yaitu $0,003 < 0,005$.</p> <p>2. Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001.</p> <p>3. Penempatan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena</p>	<p>1. Motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>3. Penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Sulawesi Utara.</p> <p>4. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Sulawesi Utara.</p>

				tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,0921..	
				4. Pengembangan karir (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,164.	
15	Shelvi Aprilia Surya (2016) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (PERSERO) Tbk Surabaya	Independen : Pengembangan Karir (X1). Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian ini dilakukan di PT. Adhi Karya (PERSERO) Tbk Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu 41 orang karyawan. Analisis yang digunakan regresi linear sederhana.	1. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi penerapan pengembangan karir di Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Surabaya maka kinerja karyawannya juga semakin meningkat. 2. Hasil uji t ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,973 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.	Hasil tanggapan untuk variabel pengembangan karir dan kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi respon karyawan terhadap pengembangan karir pada PT. Adhi Karya (PERSERO) Tbk Surabaya.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir penelitian yang mencakup pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo . Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar :

○ : Variabel yang diukur

→ : Garis pengaruh

Pengembangan karier dan motivasi merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang telah dicapai oleh setiap karyawan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan judul, latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual disusun hipotesisi penelitian sebagai berikut:

1. Di duga bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.
2. Di duga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.
3. Di duga bahwa pengembangan karier dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sebuah penelitian memerlukan desain penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan tersusun sistematis. Seperti yang diungkapkan oleh Jonathan Sarwono (2006:79) bahwa “desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2014:7) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo yang beralamat Jl. Pong Simpín No. 5, Murante, Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan . Dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan sesudah melakukan seminar proposal yaitu pada bulan April sampai Mei 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006) adalah keseluruhan penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah populasi yang ada pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo yang berjumlah 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang diteliti yaitu 65 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Data primer di dalam penelitian adalah hasil rekapitulasi jawaban responden di dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan-laporan yang ada di instansi yang terkait dengan penelitian. Data sekunder di dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu, dan gambaran umum perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *rating scale*. *Rating scale* merupakan salah satu alat untuk memperoleh data yang berupa suatu daftar yang berisi tentang sifat/ciri-ciri tingkah laku yang ingin diselidiki yang harus dicatat secara bertingkah. Hasil jawaban dari setiap pertanyaan akan diberikan nilai atau skor terbesar yaitu 5 hingga 1.

1 = Sangat Tidak Baik (STB)

2 = Tidak Baik (TB)

3 = Cukup Baik (CB)

4 = Baik (B)

5 = Sangat Baik (SB)

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Identifikasi variabel

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas yakni pengembangan karier dan motivasi, sedangkan variabel terikat yakni kinerja karyawan.

3.6.2 Definisi operasional

Variabel yang diteliti terbagi menjadi dua kelompok variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.	1. Kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerja. 2. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan	<i>Rating Scale 1-5</i>

			<p>dan kemampuan karyawan.</p> <p>3. Tanggung jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.</p> <p>4. Kerja sama Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan adanya kerja sama antar karyawan maka akan terciptanya kinerja disuatu perusahaan akan meningkat.</p>	
2	Pengembangan Karier (X1)	Pengembangan Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya	<p>1. Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.</p> <p>2. Keperdulian para atasan langsung Para karyawan pada umumnya</p>	<i>Rating Scale 1-5</i>

			<p>mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir.</p> <p>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.</p> <p>4. Adanya minat untuk dipromosikan Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.</p> <p>5. Tingkat kepuasan Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang</p>	
--	--	--	--	--

			berbeda-beda.	
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan terhadap serangkain proses perilaku manusia pada pencapain tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologi Fisiologi adalah kebutuhan yang mendasar dan muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua. 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib. 3. Kebutuhan Untuk Disukai Merupakan kebutuhan yang lebih tinggi setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa aman. 4. Kebutuhan Harga Diri Perlakuan dan kesopanan yang diberikan di dalam perusahaan, serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. 5. Kebutuhan Pengembangan Diri Dukungan yang diberikan oleh 	<i>Rating</i> <i>Scale 1-5</i>

			pimpinan untuk pengembangan diri karyawan.	
--	--	--	--	--

3.7 Instrumen Penelitian

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrumen angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka sebelum instrumen angket tersebut diberikan pada responden, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Menurut (Ghozali, 2011) Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30, atau nilai *Corrected Indikator-Total Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standar korelasi	Keterangan
1	X _{1.1}	0,304	0,30	Valid

2	X _{1.2}	0,401	0,30	Valid
3	X _{1.3}	0,741	0,30	Valid
4	X _{1.4}	0,538	0,30	Valid
5	X _{1.5}	0,436	0,30	Valid
6	X _{1.6}	0,616	0,30	Valid
7	X _{1.7}	0,541	0,30	Valid
8	X _{1.8}	0,653	0,30	Valid
9	X _{1.9}	0,531	0,30	Valid
10	X _{1.10}	0,563	0,30	Valid
No	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standar korelasi	Keterangan
1	X _{2.1}	0,664	0,30	Valid
2	X _{2.2}	0,706	0,30	Valid
3	X _{2.3}	0,747	0,30	Valid
4	X _{2.4}	0,648	0,30	Valid
5	X _{2.5}	0,671	0,30	Valid
6	X _{2.6}	0,419	0,30	Valid
7	X _{2.7}	0,588	0,30	Valid
8	X _{2.8}	0,611	0,30	Valid
9	X _{2.9}	0,703	0,30	Valid
10	X _{2.10}	0,625	0,30	Valid
No	Variabel dan Item Pernyataan	Korelasi	Standar Korelasi	Keterangan
1	Y ₁	0,740	0,30	Valid
2	Y ₂	0,589	0,30	Valid
3	Y ₃	0,738	0,30	Valid
4	Y ₄	0,547	0,30	Valid
5	Y ₅	0,557	0,30	Valid
6	Y ₆	0,682	0,30	Valid
7	Y ₇	0,788	0,30	Valid
8	Y ₈	0,788	0,30	Valid

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat dari ketiga variabel pengembangan karir, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan

valid karena setiap item pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 (standar korelasi).

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Bawono (2006:63) uji realibilitas adalah menguji data yang akan kita peroleh sebagai hasil dari kuesioner yang kita bagikan. Jika kuesioner itu handal atau reliable, maka jawabannya responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pada uji realibilitas analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau hasil tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui tingkat keterandalan pada alat ukur (kuesioner). Teknik yang digunakan dalam pengukuran realibilitas ini adalah teknik *cronpach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronpach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.3 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronpach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,727	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,830	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,844	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Cronpach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir (X₁) dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena nilai *Cronpach's alpha* yaitu $0,727 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 10 poin.

2. Motivasi (X_2) dinyatakan mempunyai tingkat realibitas tinggi atau konsisten karena nilai *Cronpach's alpha* yaitu $0,830 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 10 poin.
3. Kinerja karyawan (Y) dinyatakan tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena nilai *Cronpach's alpha* yaitu $0,844 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 8 poin.

3.8 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. *Statistical Package For Social Sciences* yaitu sebuah sistem atau program komputer yang digunakan dalam analisis sebuah data dengan statistik, SPSS ini yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 22.

3.8.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang yang digunakan untuk menganalisis dan dengan cara mendiskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, sehingga data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan, di interprestasikan dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana tujuan analisis ini yaitu bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat *Multivariate*, tujuannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), karena analisis ini sering disebut *Multivariate* dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel independen (X1, X2 ...) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan dengan uji statistik (Bawono, 2006).

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Motivasi

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (pengembangan karir dan motivasi) terdapat variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam pengujian ini

menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui. Analisis regresi berguna untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikan yang didapatkan dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila beta memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

3.9.1 Uji t

Uji ini disebut juga uji (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

3.9.1 Uji f

Uji ini disebut juga uji (f) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

3.9.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 (adjusted R square) pada saat mengevaluasi mana regresi yang

terbaik. Tidak seperti adjusted R2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

A. Sejarah singkat berdirinya PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

Sumber air pegunungan di kawasan Latuppa yang sejak dahulu kala dikenal dengan kemurnian serta kejernihannya merupakan alasan utama bagi H.Darwis

pada awal tahun 2000 memilih mata air Latuppa sebagai sumber air minum sehat. Penelitian yang dilakukan ternyata memang membuktikan bahwa kualitas airnya sangat ideal untuk diolah sebagai Air Minum Dalam Kemasan. Indikatornya antara lain adalah jumlah padatan terlarut (TDS) yang rendah serta kandungan mineral dengan komposisi yang ideal dan seimbang juga dimiliki oleh air pegunungan Latuppa.

Perusahaan dalam memulai operasional pada tahun 2001 sudah menerapkan suatu system manajemen yang baik sesuai dengan system manajemen yang dipersyaratkan untuk mendapatkan sertifikasi penggunaan tanda SNI produk, agar dapat merencanakan strategi perusahaan yang baik sehingga dapat melakukan pelayanan terbaik pada pelanggan yang nantinya dapat mencapai profit yang tinggi.

Kesepakatan yang diputuskan melalui rapat manajemen yang dilakukan pada bulan November 2006, telah diputuskan untuk menerapkan system manajemen standar internasional yaitu ISO 9001 : 2000 atau SNI 19-9001-2001. Hal ini ditempuh untuk memenuhi persyaratan dalam rangka resertifikasi penggunaan tanda SNI produk SNI 01-35532006.

B. Visi dan Misi PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

1) Visi

Menjadi produsen Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) yang mengutamakan produk *hygienis* dan memenuhi standar yang ditetapkan.

2) Misi

Berupaya memenuhi kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu tinggi.

C. Proses Pengolahan

Asera diproses dengan menggunakan mesin pengolahan air minum yang dimiliki kualitas handal dan terbuat dari 100 % stainless Steel yang aman untuk mencegah timbulnya mikroba. Proses Filtrasi air menggunakan media karbon, antrasid dan silica berkualitas tinggi yang dapat menyerap warna, bau, rasa juga kandungan berbahaya lainnya, serta media filter ganda yang dapat menyaring padatan berukuran hingga 0,45 mikron merupakan jaminan kualitas air akan lebih higienis. Ditambah lagi dengan proses Ozonisasi serta Ultraviolet sebagai pembunuh kuman dan mikroorganisme lain dalam air minum dalam kemasan.

D. Rekrutmen Tenaga Kerja

Karyawan baru adalah karyawan yang belum pernah bekerja atau pernah bekerja namun berhenti karena alasan tertentu. Penerimaan karyawan disesuaikan dengan rencana penambahan tenaga. Penerimaan karyawan dilakukan dengan prosedur rekrutmen yang berlaku melalui tahap kontrak hingga menjadi karyawan tetap. Pada masing – masing tahap dilakukan evaluasi untuk dapat atau tidak naik ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Sebelum dimulai hubungan kerja, kepada setiap karyawan akan diberitahukan peraturan perusahaan yang berlaku. Untuk penerimaan karyawan baru bagian personalia bertanggung jawab terhadap proses penerimaan berkas – berkas calon karyawan, kemudian pimpinan bertanggung jawab atas seleksi, kualifikasi dan kompetensi bagi karyawan yang dibutuhkan.

Adapun syarat – syarat penerimaan karyawan baru, yaitu :

2. Karyawan yang akan ditempatkan di pabrik untuk posisi staf produksi minimal pendidikannya Sekolah Menengah Atas atau yang sederajat.
3. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi *Quality Control* (QC) harus berpendidikan Srata Satu (SI) tehnik pangan dan kimia.
4. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi pemasaran, pendidikan setingkat dengan SMA atau yang sederajat, bertingkah laku sopan, pandai bergaul dan berpenampilan menarik,
5. Karyawan yang akan ditempatkan di bagian keuangan ber pendidikan SI Ekonomi.
6. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi manajemen harus berpendidikan SI dan mempunyai pengalaman sekurang – kurangnya dua tahun pada perusahaan yang sama (Air Minum Dalam Kemasan).
7. Calon karyawan tidak boleh ada hubungan suami – istri, kakak – adik dengan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

E. Proses Seleksi

Tahap – tahap dalam proses seleksi :

1. Seleksi berkas

Bagian personalia menerima berkas – berkas calon karyawan kemudian menseleksi berkas – berkas dan melakukan koordinasi dengan pihak

manajemen. Jawaban yang lolos berkas diumumkan melalui telepon atau mengirim surat.

2. Pelaksanaan tes pengetahuan

Calon karyawan yang lolos berkas, dipanggil menghadap melalui telepon atau mengirim surat, kemudian dilaksanakan tes pengetahuan. Tes pengetahuan dilaksanakan berdasarkan pengetahuan dan pemahaman tentang Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), calon karyawan yang lolos seleksi pengetahuan dipanggil melalui telepon atau mengirim surat.

3. Tes wawancara

Calon karyawan yang telah lolos seleksi pengetahuan dipanggil untuk melakukan tes wawancara, tujuan dilaksanakannya tes ini agar calon karyawan bisa menenal perusahaan, tes ini juga dilaksanakan agar pimpinan dan calon karyawan bisa melakukan negoisasi upah. Calon karyawan yang telah lolos tes wawancara dan sanggup melaksanakan ketentuan perusahaan akan dilaksanakan panandatanganan kontrak kerja dengan perusahaan dan selanjutnya mengikuti pelatihan kerja (*training*) dan sekaligus sebagai masa percobaan sebagai karyawan.

F. Penempatan karyawan

Direksi PT. Asera menetapkan jabatan – jabatan yang perlu ada, sesuai dengan kebutuhan atau pengembangan perusahaan yang dituangkan ke dalam struktur organisasi dan uraian tugas masing – masing jabatan. Direksi menempatkan

karyawan dalam suatu jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasinya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

Pada perusahaan ini ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah tenaga kerja yang dibayar dan dipekerjakan setelah yang bersangkutan diangkat menjadi karyawan di perusahaan berdasarkan surat keputusan direksi. Karyawan kontrak adalah tenaga kerja yang dibayar dan dipekerjakan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan pihak perusahaan yang dituangkan dalam surat perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Setelah karyawan baru duduk pada posisinya maka pihak perusahaan memberikan penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Pelaksanaannya biasanya dilakukan oleh pimpinan atau karyawan yang lebih senior.

G. Ketertiban masuk kerja.

1. Ketentuan umum untuk semua bagian.
 - a. Jam kerja adalah 38 jam dalam seminggu.
 - b. Masa istirahat adalah satu jam kerja perhari, kecuali hari Jumat 1,5 jam.
 - c. Karyawan harus memberitahukan atasannya jika meninggalkan tempat kerja pada jam kerjanya.
2. Hari kerja enam hari dalam seminggu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, kecuali ketentuan lain dari direksi.
3. Karyawan tidak dibenarkan datang terlambat atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan perusahaan, kecuali telah mendapat izin dari atasan yang memberi wewenang.

4. Setiap karyawan wajib menerakan sendiri kartu absennya pada mesin absensi pada waktu datang dan pulang.
5. Karyawan yang mengisi daftar hadir dengan meminta bantuan orang lain dianggap tidak masuk kerja.
6. Bagi karyawan yang membantu mengisi absent karyawan lain akan diberikan sanksi.
7. Karyawan yang tidak dapat masuk kerja, wajib memberitahukan hal tersebut kepada atasannya dan bagian personalia pada hari tidak masuk kerjanya.
8. Jam kerja diatur sebagai berikut :

Untuk karyawan perusahaan :

Senin – Jumat : jam 08.00 – 16.00

Sabtu : jam 08.00 – 12.00

Jam istirahat

Senin – Kamis : jam 12.00 – 13.00

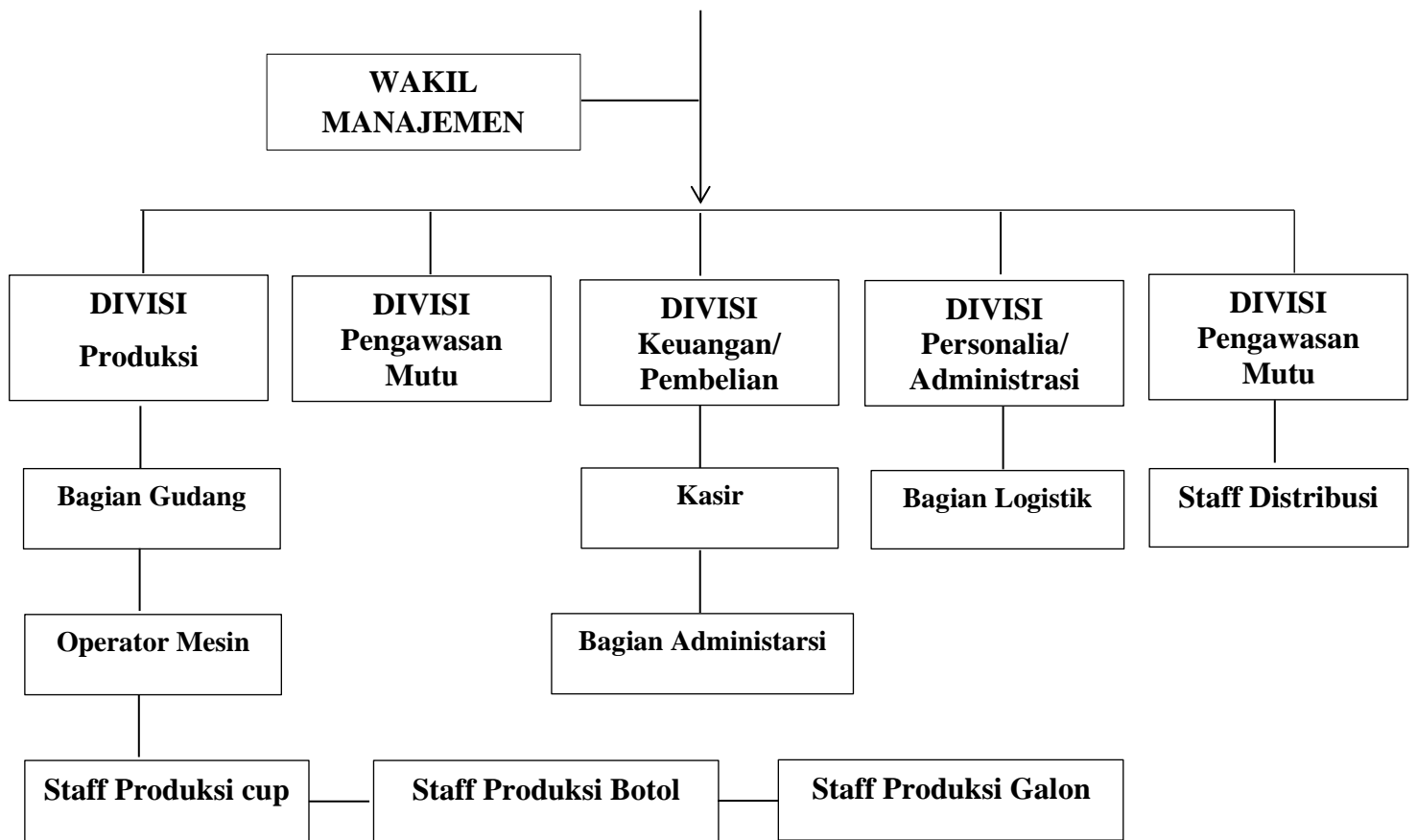
Jumat : jam 11.30 – 13.00

Jam kerja sewaktu – waktu dapat berubah sesuai dengan keputusan direksi.

H. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu alat atau perangkat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

PIMPINAN



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Asera Tirta Posidonia

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada karakteristik responden di bawah ini:

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 s/d 30	36	38%
31 s/d 35	15	25%
36 s/d 40	6	16%
41 s/d 50	5	15%
>50	3	6%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan umur adalah 36 orang responden (38%) berusia 20 s/d 30 tahun, 15 orang responden (25%) berusia 31 s/d 35 tahun, 6 orang responden (16%) berusia 36 s/d 40 tahun, 5 orang responden (15%) berusia 41 s/d 50 tahun, dan 3 orang responden (6%) berusia >50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Asera Tirta Posidonia Palopo mempekerjakan karyawan yang masih tergolong usia yang masih produktif yaitu berusia 20 tahun sampai dengan >50 tahun.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	21	26%

6-10 Tahun	18	28%
11-20 Tahun	26	46%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Karakteristik responden karyawan berdasarkan lama bekerja yaitu, ada sebanyak 21 orang (26%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (1-5 tahun), sebanyak 18 orang (28%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (6-10 tahun), dan sebanyak 26 orang (46%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (11-20 tahun). Responden memiliki lama bekerja melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	40	70%
Perempuan	25	30%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sejumlah 40 atau 70% dan sisanya 25 atau 30% adalah berjenis kelamin perempuan.

4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	55	85%
S1	10	15%
Total	65	100%

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 55 orang (85%), dan responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 10 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Asera Tirta Posidonia Palopo lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berlatar belakang SMA/SMK sederajat.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan 10 item pernyataan untuk variabel pengembangan karir, 10 item pernyataan untuk variabel motivasi, dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

4.3.1 Variabel Pengembangan Karir (X1)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SB	B	CB	TB	STB	
X _{1.1}	3	52	9	1	0	65

X _{1.2}	5	49	10	0	1	65
X _{1.3}	21	33	10	1	0	65
X _{1.4}	22	36	7	0	0	65
X _{1.5}	26	32	7	0	0	65
X _{1.6}	9	42	14	0	0	65
X _{1.7}	10	46	9	0	0	65
X _{1.8}	7	37	20	1	0	65
X _{1.9}	4	51	8	2	0	65
X _{1.10}	5	42	18	0	0	65

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “sangat baik” dan “baik” terhadap adanya item-item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan pernyataan X_{1.1} memperoleh jawaban 3 sangat baik (SB), 52 baik (B), 9 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.2} memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 49 baik (B), 10 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 1 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.3} memperoleh jawaban 21 sangat baik (SB), 33 baik (B), 10 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.4} memperoleh jawaban 22 sangat baik (SB), 36 baik (B), 7 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.5} memperoleh jawaban 26 sangat baik (SB), 32 baik (B), 7 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.6} memperoleh jawaban 9 sangat baik (SB), 42 baik (B), 14 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.7} memperoleh jawaban 10 sangat baik (SB), 46 baik (B), 9 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.8} memperoleh jawaban 7 sangat baik (SB), 37 baik (B), 20 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.9} memperoleh jawaban 4 sangat baik (SB), 51 baik (B), 8 cukup baik (CB), 2 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.10} memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 42 baik (B), 18 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB).

Pernyataan X_{1.8} memperoleh jawaban 7 sangat baik (SB), 37 baik (B), 20 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.9} memperoleh jawaban 4 sangat baik (SB), 51 baik (B), 8 cukup baik (CB), 2 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{1.10} memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 42 baik (B), 18 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB).

4.3.2 Variabel Motivasi (X₂)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Motivasi (X₂)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SB	B	CB	TB	STB	
X _{2.1}	18	38	9	0	0	65
X _{2.2}	15	41	9	0	0	65
X _{2.3}	13	44	8	0	0	65
X _{2.4}	10	46	8	1	0	65
X _{2.5}	20	39	6	0	0	65
X _{2.6}	12	33	17	3	0	65
X _{2.7}	12	46	7	0	0	65
X _{2.8}	5	44	26	1	0	65
X _{2.9}	4	34	26	1	0	65
X _{2.10}	5	29	31	0	0	65

Sumber : PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, 2021

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “sangat baik” dan “baik” terhadap adanya item-item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan pernyataan X_{2.1} memperoleh jawaban 18 sangat baik (SB), 38 baik (B), 9 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.2} memperoleh jawaban 15 sangat baik (SB), 41 baik (B), 9 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.3} memperoleh jawaban 13 sangat baik (SB), 44 baik (B), 8 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.4} memperoleh jawaban 10 sangat baik (SB), 46 baik (B), 8 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.5} memperoleh jawaban 20 sangat baik (SB), 39 baik (B), 6 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.6} memperoleh jawaban 12 sangat baik (SB), 33 baik (B), 17 cukup baik (CB), 3 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.7} memperoleh jawaban 12 sangat baik (SB), 46 baik (B), 7 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.8} memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 44 baik (B), 16 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.9} memperoleh jawaban 4 sangat baik (SB), 34 baik (B), 26 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan X_{2.10} memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 29 baik (B), 31 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB).

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SB	B	CB	TB	STB	
Y.1	7	50	7	1	0	65
Y.2	5	49	11	0	0	65
Y.3	9	30	22	4	0	65
Y.4	4	49	11	1	0	65
Y.5	12	46	7	0	0	65
Y.6	4	34	26	1	0	65
Y.7	5	29	31	0	0	65
Y.8	5	28	32	0	0	65

Sumber : PT.Asera Tirta Posidonia Palopo

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “sangat baik” dan “baik” terhadap adanya item-item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan pernyataan Y.1 memperoleh jawaban 7 sangat baik (SB), 50 baik (B), 7 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.2 memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 49 baik (B), 11 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.3 memperoleh jawaban 9 sangat baik (SB), 30 baik (B), 22 cukup baik (CB), 4 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.4 memperoleh jawaban 4 sangat baik (SB), 49 baik (B), 11 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.5 memperoleh jawaban 12

sangat baik (SB), 46 baik (B), 7 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.₆ memperoleh jawaban 4 sangat baik (SB), 34 baik (B), 26 cukup baik (CB), 1 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.₇ memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 29 baik (B), 31 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB). Pernyataan Y.₈ memperoleh jawaban 5 sangat baik (SB), 28 baik (B), 32 cukup baik (CB), 0 tidak baik (TB), dan 0 sangat tidak baik (STB).

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.816	4.157		1.640	.106
	Pengembangan Karir (X1)	.159	.126	.158	1.260	.212

Motivasi (X2)	.416	.102	.512	4.081	.000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 6,816 + 0,159X1 + 0,416X2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah 6.816. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila nanti dari pengembangan karir, motivasi 0. Maka kinerja karyayawan 6,816.
- Koefisien variabel X1 (Pengembangan Karir) diperoleh nilai sebesar 0.159. Hal ini menunjukkan jika pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 satuan dengan asumsi nilai motivasi tetap.
- Koefisien variabel X2 (Motivasi) diperoleh sebesar 0.416. Hal ini menunjukkan jika motivasi mengalami kenaikan satuan. Maka kinerja karyawan mengalami penungkatan sebesar 0,416 satuan dengan asumsi nilai dari pengembangan karir tetap.

Standar eror sebesar 4.157 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4.157 yang tidak diteliti. Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas dominan adalah variabel motivasi 0,416.

4.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.816	4.157		1.640	.106
	Pengembangan Karir (X1)	.159	.126	.158	1.260	.212
	Motivasi (X2)	.416	.102	.512	4.081	.000

4.5 Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.11 dapat diketahui pengembangan karir memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,260 < 1,998972$. Dengan nilai signifikan $0,212 > 0,05$ dan nilai koefisien β positif yaitu $0,159$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,081 > 1,998972$. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien β positif yaitu $0,416$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.3 Uji simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. hasil pengujian regresi linear berganda secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil pengujian uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.944	2	126.972	19.384	.000 ^b
	Residual	406.117	62	6.550		
	Total	660.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan statistik F hitung $> F$ tabel $19,384 > 3.14525$ dengan nilai Sig $0,000^b < 0,05$ maka artinya variabel

independen pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

4.4.4 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang memberikan hamper semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R² (Adjusted R Square)* pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik.

Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.365	2.55935

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 yang berarti

korelasi/hubungan antara pengembangan karir terhadap motivasi mempunyai hubungan yang erat/kuat sebesar 6,2% karena memiliki nilai koefisien korelasi 0,05. Koefisien Adjusted R Square sebesar 0,365 yang berarti bahwa perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

a. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai $t_{hitung} = 1,260$ dan signifikansi 0,212, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Onibala (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari nilai $t_{hitung} = 4,081$ dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andre (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F, pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retno Japanis Permatasari (2020) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo Multi. Secara simultan terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. Maka penulis memperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, dimana $t_{hitung} 1,260 < t_{tabel} 1,998972$ dengan nilai signifikan $0,212 > 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Palopo, dimana $t_{hitung} 4,081 > 1,998972$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara simultan dimana $f_{hitung}=19,384$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi PT. Asera Tirta Posidonia Palopo

1. Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar tujuan manajemen dapat tercapai.
2. Pihak manajemen harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama tentang kesejahteraan karyawan yang perlu untuk ditingkatkan

karena memotivasi karyawan dan membuat agar karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

3. Pihak manajemen perlu membangun, memelihara dan menjaga hubungan dengan karyawan sebagai upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada peneliti mendatang yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, maka perluasan penelitian yang disarankan antara lain adalah:

1. Diharapkan menambahkan periode pengamatan, sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat.
2. Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
3. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi

DAFTAR RUJUKAN

- Anita Permatasari, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Semarang Metro*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ariesta Angga Dewi, Ni Luh Putu. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery, *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9): 5494-5523.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Pelaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bawono, Anton. 2006. *"Multivariate Analysis dengan SPSS"*. Salatiga : STAIN Salugia Press.
- Bianca, ddk. *"Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling"*. *Jurnal Teknik Industry*, Volume 1, Nomer 4, Hal: 334-340. 2013. S
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CPAS.
- Dono Wirotomo, Popy Pasaribu. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Pertimbangan Keuangan*, *Jurnal MIX*. Vol 5, No 3, Page 446-480.
- Edision, Emron, Amran Yohni, Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Sofyan. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: LP3S Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyanto, Puji. 2013. *Pengaruh perkembangan karir terhadap motivasi karyawan*. *Jurnal Manajemen*. 10(3).15-24.
- Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Vol. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refiks Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen SA.A*. Anwar Prabu, Mungkanegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empa.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kedua, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung Penerbit Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. "Psikologi industry dan organisasi". Jakarta: Universitas Indonesia. 2010.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*, Jakarta: Murai Kencana.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Cetakan keempat. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.

