

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KERYAWAN PADA BAGIAN  
MANTRI KSP. BANGUN JAYA DI BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)  
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh:

**SITI ROMLAH**

**381643012**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI**

**BANDUNG**

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

**Judul** : “PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BAGIAN MANTRI KSP. BANGUN JAYA DI BANDUNG”

**Title** : “*THE EFFECT OF CAREER MOTIVATION AND  
DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
MANTRI KSP. BANGUN JAYA IN BANDUNG*”

**Penulis** : SITI ROMLAH

**NIM** : 381643012

Bandung, Januari 2020

Mengesahkan,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

(Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si.)

(Evan Jaelani, ST.,M.M)

Mengetahui,

Pembantu Ketua I Bidang Akademik,

(Patah Herwanto, ST., M.Kom.)

## LEMBAR PERSETUJUAN REVISI TUGAS AKHIR

### PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KERYAWAN PADA BAGIAN MANTRI KSP. BANGUN JAYA DI BANDUNG

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari ....., tanggal .... Januari 2020  
dan telah melakukan revisi sesuai masukan pada saat sidang tugas akhir

Bandung, Januari 2020

Menyetujui

No	Nama		Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si	Pembimbing	
2		Penguji 1	
3		Penguji 2	

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Romlah

NIM : 381643012

Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BAGIAN MANTRI KSP.  
BANGUN JAYA DI BANDUNG”**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, Januari 2020  
Yang membuat pernyataan

Siti Romlah  
Nim 381643012

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Mantri KSP. Bangun Jaya di Bandung. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah Karyawan pada Bagian Mantri yang berjumlah 60 orang di KSP. Bangun Jaya yang dijadikan obyek penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, verifikatif dan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya.

**Kata kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja**

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the Effect of Motivation and Career Development on Employee Performance in the Mantri Section KSP. Bangun Jaya in Bandung. The population of data collected in the study were 60 employees in the Mantri Section in KSP. Bangun Jaya which is used as the object of research. The research method used is descriptive, verifikative and quantitative approaches to data collection techniques through questionnaires. The results of the study stated that simultaneous motivation and career development had a positive and significant effect on employee performance and partially motivation had no positive effect and career development had a positive and significant effect on employee performance in the paramedics department in KSP. Bangun Jaya.*

***Keywords: Motivation, Career Development, Performance***

## UCAPAN TERIMAKASIH

Bissmillahirromannirohim

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan tidak lupa kita panjatkan shalawat serta salam kepada nabi besar kita Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN MANTRI KSP. BANGUN JAYA DI BANDUNG”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentu saja tidak lepas dari doa, bantuan dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung sebagai tempat perkuliahan sehingga penulis dapat menuntut ilmu dari semester satu sampai dengan semester akhir sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tempat, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Evan Jaelani, ST., MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

4. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan di STIE- STAN Indonesia Mandiri.
5. Kepala dan Seluruh Staff Administrasi, BAAK, BAUke, Perpustakaan, dan Karyawan STIE-STAN Indonesia Mandiri.
6. Pimpinan, Kepala Bidang dan Seluruh Karyawan KSP. Bangun Jaya yang telah memberikan dukungan materi maupun moril, semangat dan motivasinya kepada penulis.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Suna Wira dan Ibu Suryanah, yang telah membimbing dan memberikan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih atas kasih sayang, perhatian, nasehat, semangat, kepercayaan dan doa yang selalu dipanjatkan.
8. Kakak-Kakakku tercinta Teh Sunirah, Teh Sukmiyati, Teh Juenah dan Aa Sukmani yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih atas kasih sayang, waktu, perhatian, nasehat, semangat, kepercayaan dan doa yang selalu dipanjatkan.
9. Keponakan tercinta Mila Lustiana, Auza, Syahdan, Dinar, Azwa dan Azri yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis.
10. Kakak ipar tercinta Aa Anang, Aa Kardi, Aa Hedi dan Azis yang selalu memberikan motivasi dan doanya kepada penulis.
11. Bapak & Ibu Angkat tercinta Bapak Nurcholid (Alm) & Ibu Hanifah serta Bapak Kost tercinta Bapak Rasmin beserta istri yang selalu memberikan



motivasi dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

12. Seluruh Karyawan Pusat KSP. Bangun Jaya Pak Amin, Pak Tetap, Pak Abie Novandar, Pak Erwin, Pak Suwandi, Pak Wiraha, Pak Hendra, Pak Wahyu, Pak Ridwan, Bu Eni dan Bu Nurul yang telah memberi motivasi dan *support* selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman dan Kerabat dekat yang sudah mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini Nia, Lilis dan Kasani.
14. Teman-teman satu perjuangan di kelas Karyawan STIE STAN-IM A'Deden, Novi, Olive, Lasmi, Santi, Santi Susanti, Putri Hakiki, Sarah dan yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah memberi motivasi dan *support* selama penulis kuliah dan sampai dengan tahap dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Amin yaa Rabbal'alamin.

Bandung, Januari 2020  
Penulis,

Siti Romlah

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmanirrahim, Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Besar, Maha Pengasih dan Maha Penyayang karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya)”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, baik bentuk maupun isinya masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan penulis dikemudian hari. Penulis berharap skripsi ini bisa menjadi salah satu sumber yang dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi kemajuan duani pendidikan.

Bandung, Januari 2020  
Penulis,

Siti Romlah

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Identifikasi Masalah.....	9
1.3    Tujuan Penelitian.....	9
1.4    Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1    Kegunaan Teoritis.....	10
1.4.2    Kegunaan Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSATAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
2.1    Tinjauan Pusataka .....	12
2.1.1    Perilaku Organisasi .....	12
2.1.1.1    Pengertian Perilaku Organisasi .....	12
2.1.1.2    Pentingnya Perilaku Organisasi .....	13
2.1.1.3    Ruang Lingkup Kajian Ilmu Perilaku Organisasi .....	13
2.1.2    Motivasi .....	14
2.1.2.1    Pengertian Motivasi .....	14
2.1.2.2    Teori-Teori Motivasi .....	15
2.1.2.3    Tujuan Motivasi .....	18
2.1.2.4    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	18
2.1.2.5    Dimensi dan Indikator Motivasi .....	21
2.1.3    Pengembangan Karir .....	22
2.1.3.1    Pengertian Pengembangan Karir .....	22

2.1.3.2	Tujuan Pengembangan Karir .....	23
2.1.3.3	Manfaat Pengembangan Karir .....	23
2.1.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	24
2.1.3.5	Dimensi Pengembangan Karir .....	26
2.1.3.6	Indikator Pengembangan Karir .....	27
2.1.4	<i>Kinerja Karyawan</i> .....	27
2.1.4.1	Definisi Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.2	Manfaat Penilaian Kinerja .....	28
2.1.4.3	Tujuan Penilaian Kinerja .....	29
2.1.4.4	Indikator Kinerja .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu .....	29
2.3	Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis .....	31
2.3.1	Kerangka Teoritis .....	31
2.3.2	Hipotesis .....	32
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Objek Penelitian.....	33
3.2	Lokasi Penelitian.....	33
3.3	Metode Penelitian.....	33
3.3.1	Unit Analisis.....	34
3.3.2	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.2.1	Populasi.....	35
3.3.2.2	Sampel.....	35
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Sampel.....	35
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.5	Jenis dan Sumber Data .....	37
3.3.5.1	Jenis Data .....	37
3.3.5.2	Sumber Data.....	37
3.3.6	Operasionalisasi Variabel .....	37
3.3.7	Instrumen Pengukuran.....	39
3.3.8	Pengujian Instrumen Penelitian.....	40
3.3.8.1	Uji Validitas.....	40
3.3.8.2	Uji Reliabilitas.....	41

3.3.9	Teknik Analisis Deskriptif.....	41
3.3.9.1	Rentang Skala.....	42
3.3.9.2	Mean dan Standar Deviasi.....	43
3.3.9.3	Korelasi antar Variabel.....	44
3.3.10	Pengujian Hipotesis.....	46
3.3.10.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3.3.10.2	Uji Hipotesis F.....	47
3.3.10.3	Uji Hipotesis T.....	47
3.3.10.4	Koefisien Determinasi.....	48
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1	Tanggapan Responden tentang Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.....	49
4.2	Profil Responden.....	49
4.2.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
4.2.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
4.3	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	52
4.4	Uji Validitas dan Realibilitas .....	52
4.4.1	Uji Validitas .....	52
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	54
4.5	Analisis Deskriptif.....	55
4.5.1	Tanggapan Responden.....	57
4.5.1.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	57
4.5.1.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	68
4.5.1.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	77
4.5.2	Rata-rata, Standar Deviasi, Uji Regresi Linier Berganda dan Korelasi Antar Variabel.....	87
4.5.2.1	Rata-rata dan Standar Deviasi.....	87

4.5.2.2	Uji Regresi Linier Berganda.....	88
4.5.2.3	Korelasi Antar Variabel.....	89
4.6	Pengujian Hipotesis .....	90
4.6.1	Uji Hipotesis F (Simultan) .....	90
4.6.2	Uji Hipotesis T (Parsial) .....	91
4.6.3	Koefisien Determinasi .....	93
4.7	Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan .....	93
4.7.1	Pembahasan .....	93
4.7.2	Implikasi.....	95
4.7.2.1	Implikasi Teoritis.....	95
4.7.2.2	Implikasi Praktis.....	95
4.7.3	Keterbatasan.....	96
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>97</b>
5.1	Kesimpulan.....	97
6.2	Saran.....	98
6.2.1	Saran Teoritis.....	98
6.2.2	Saran Praktis.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>101</b>
	<b>Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup.....</b>	<b>L1</b>
	<b>Lampiran 2 : Kuesioner.....</b>	<b>L2</b>
	<b>Lampiran 3 : Data Variabel Responden.....</b>	<b>L6</b>
	<b>Lampiran 4 : Uji Validitas &amp; Uji Realibilitas.....</b>	<b>L11</b>
	<b>Lampiran 5 : Rata-rata, Standar deviasi dan Korelasi Antar Variabel....</b> <b>.....</b>	<b>L19</b>
	<b>Lampiran 6 : Uji Hipotesis.....</b>	<b>L20</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi.....	13
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	30

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Storting .....	6
Tabel 1.1 Data Hasil Dropping .....	7
Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan .....	7
Tabel 1.1 Data Promosi Karyawan .....	8
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	38
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....	40
Tabel 3.3 Rentang Skala Interval .....	43
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	45
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	44
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4.5 Pengukuran Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	53
Tabel 4.6 Pengukuran Validitas Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ) .....	53
Tabel 4.7 Pengukuran Validitas <i>Kinerja Karyawan</i> (Y) .....	54
Tabel 4.8 Pengukuran Reliabilitas.....	55
Tabel 4.9 Kriteria Pengukuran Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.10 Target Kerja Yang dicapai.....	57
Tabel 4.11 Kualitas Kerja .....	58
Tabel 4.12 Tanggung Jawab .....	59
Tabel 4.13 Resiko yang diambil dalam Pekerjaan .....	60
Tabel 4.14 Interaksi Karyawan .....	61
Tabel 4.15 Interaksi Karyawan dengan Pihak Lain .....	62
Tabel 4.16 Persahabatan .....	63
Tabel 4.17 Pemimpin.....	64
Tabel 4.18 Duta Perusahaan .....	65
Tabel 4.19 Keteladanan.....	66
Tabel 4.20 Resume Motivasi.....	67
Tabel 4.21 Kesesuaian Minat dan Keahlian.....	68



Tabel 4.22 Peluang Pengembangan Karir .....	69
Tabel 4.23 Promosi Jabatan Karena Prestasi Kerja .....	70
Tabel 4.24 Peningkatan Karir .....	71
Tabel 4.25 Fasilitas Pelatihan .....	72
Tabel 4.26 Loyalitas Karyawan .....	73
Tabel 4.27 Perilaku Karyawan .....	74
Tabel 4.28 Informasi Peluang Promosi .....	75
Tabel 4.29 Resume Pengembangan Karir .....	76
Tabel 4.30 Kesalahan dalam Melakukan Tugas .....	77
Tabel 4.31 Menjaga Sarana dan Prasarana .....	78
Tabel 4.32 Kecermatan Karyawan .....	79
Tabel 4.33 Menyelesaikan Pekerjaan .....	80
Tabel 4.34 Kuantitas Hasil Kerja .....	81
Tabel 4.35 Ketepatan Waktu .....	82
Tabel 4.36 Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas.....	83
Tabel 4.37 Efisiensi Waktu .....	84
Tabel 4.38 Kerjasama .....	85
Tabel 4.39 Resume Kinerja Karyawan .....	86
Tabel 4.40 Rata-rata dan Standar Deviasi.....	87
Tabel 4.41 Uji Regresi Linier Berganda .....	88
Tabel 4.42 Korelasi Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan .....	89
Tabel 4.43 Korelasi Variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan Karyawan .....	89
Tabel 4.44 Uji F (Uji Simultan ) .....	90
Tabel 4.45 Uji-T (Uji Parsial) .....	91
Tabel 4.46 Koefisien Determinasi.....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan

kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. 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 (Die Pratiwi 2015).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk mencapai target yang diinginkan dalam suatu lembaga pendidikan.

Beberapa ahli mendefinisikan karir sebagai tahap-tahap perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya. Menurut Dessler (2010), Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya dalam hal-hal : (1) Sejauh mana rekrutmen dibatasi hanya pada lini jabatan tingkat bawah; (2) Sejauh mana kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi berasal dari dalam; (3) Sejauh mana terbuka kesempatan pelatihan dan pengembangan padasetiap lini; dan (4) Sejauh mana komitmen perusahaan terhadap jaminan kelangsungan kerja (job security) karyawan. Salah satu strategi yang harus di-implementasikan oleh pihak manajemen adalah memberikan motivasi dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan

tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pendapat Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Karyawan mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka di perusahaan. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir. Menurut Handoko (2010:123) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Robbins (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Teori motivasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori Herzberg. Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja

berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja ia namakan faktor motivator, mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu: a. Tanggung jawab (responsibility), b. Kemajuan (advancement), c. Pekerjaan itu sendiri, d. Capaian (achievement), e. Pengakuan (recognition), Kelompok faktor yang lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu: a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, b. Penyeliaan, c. Gaji, d. Hubungan antar pribadi, e. Kondisi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eka Rulianti Putri (2018) menyatakan bahwa hasil uji pada variabel pengembangan karir, secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Belinda Renee Barnett dan Lisa Bradley (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Indra Wardana dan Agus Dwi Sasono (2015), dimana variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi, secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kiyoshi Takahashi (2016) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyulianti (2015), dimana motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada dua variabel, terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2012) menyatakan bahwa Dari hasil perhitungan uji t, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil perhitung Uji F yang dilakukan dengan program SPSS motivasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Ananta Pradipta (2017) menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet dan Rita Taroreh (2017) menyimpulkan bahwa Motivasi dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh negatif secara khusus terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zella Rifqi Fathurrahman (2013) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing (2018) menyatakan bahwa Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan dari KSP. Bangun Jaya pada bagian Mantri, dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 bahwa terjadi tidak stabilnya hasil kinerja karyawan dengan naik turunnya storting dan kegagalan droping dalam usahanya. Artinya terjadi melemahnya kinerja karyawan.

Berikut data hasil kinerja storting dari target yang harus dicapai oleh karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya.

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Storting</b>	<b>Presentasi Storting</b>
<b>2015</b>	1.534.115.00 0	1.542.517.00 0	101%
<b>2016</b>	4.949.175.00 0	4.398.257.00 0	89%
<b>2017</b>	5.056.025.00 0	4.334.359.00 0	86%
<b>2018</b>	13.054.805.00 0	12.034.371.00 0	92%

**Tabel 1.1 Data Hasil Storting**  
*Sumber : KSP. Bangun Jaya*

Data hasil kinerja karyawan pada bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya tersebut terlihat dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 tidak stabil bahkan terjadi penurunan. Pada tahun 2015 hasil kinerja karyawan maksimal dengan persentase 101%, pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 hasil kinerja karyawan mengalami penurunan dengan persentase tahun 2016 89%, 2017 86% dan tahun 2018 92%.

Berikut data hasil kinerja droping dari rencana droping yang harus dicapai bagian mantri di KSP. Bangun Jaya

<b>Tahun</b>	<b>Rencana Droning</b>	<b>Droning</b>	<b>Presentasi Droning</b>
<b>2015</b>	1.350.000.000	1.523.500.000	112%
<b>2016</b>	4.304.000.000	3.891.500.000	90%
<b>2017</b>	4.563.000.000	3.984.500.000	87%
<b>2018</b>	13.210.000.000	11.187.500.000	85%

**Tabel 1.2 Data Hasil Droning**  
*Sumber : KSP. Bangun Jaya*

Data hasil kinerja droning karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya tersebut terlihat terjadi penurunan pada tahun 2015 bisa melebihi rencana droning yaitu dengan presentasi 112%, sedangkan dari tahun 2016 ampai dengan tahun 2018 terus menerus mengalami penurunan. Dengan presentasi tahun 2016 90%, tahun 2017 87% dan tahun 2018 85%.

Berikut data keluar masuk karyawan pada bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya yang terjadi pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2018.

<b>TAHUN</b>	<b>MASUK</b>	<b>KELUAR</b>	<b>BERTAHAN</b>	<b>PERSENTASI</b>
2015	70	20	50	71%
2016	90	83	7	7%
2017	83	80	3	3%
2018	85	84	1	1%

**Tabel 1.3 Data Keluar Masuk Karyawan**  
*Sumber : KSP. Bangun Jaya*

Data keluar masuk karyawan pada bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya tersebut terlihat dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 banyak karyawan yang keluar. Pada tahun 2016 karyawan yang bertahan hanya 7 orang, pada tahun



2017 karyawan yang bertahan hanya 3 orang, dan pada tahun 2018 karyawan yang bertahan hanya 1 orang.

Berikut data promosi jabatan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya

TAHUN	BERTAHAN	PROMOSI	PERSENTASI
2015	50	40	125%
2016	7	10	70%
2017	3	15	20%
2018	1	15	6%

**Tabel 1.4 Data Promosi Karyawan**

*Sumber : KSP. Bangun Jaya*

Data promosi jabatan karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya tersebut terlihat terjadi penurunan angka promosi jabatan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018, sedangkan di tahun 2015 banyak karyawan yang promosi.

Dengan melihat data hasil kinerja storting dan dropping pada karyawan bagian mantri di KSP. Bangun Jaya dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 yaitu mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan inkonsistensi penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BAGIAN MANTRI KSP. BANGUN JAYA DI BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Tingkat Motivasi Menurut Persepsi Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya ?
2. Bagaimana Tingkat Pengembangan Karir Menurut Persepsi Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Menurut Persepsi Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya ?
5. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya ?
6. Apakah Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis Tingkat Motivasi Menurut Persepsi Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.
2. Untuk menganalisis Tingkat Pengembangan Karir Menurut Persepsi Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.
3. Untuk menganalisis Kinerja Karyawan Menurut Persepsi Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.

4. Untuk menganalisis apakah Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.
5. Untuk menganalisis apakah Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.
6. Untuk menganalisis apakah Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dari dua aspek, yaitu:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dari aspek pengembangan ilmu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi sebagai salah satu sumber informasi dan penambah wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Aspek ini untuk menambah wawasan tentang kinerja karyawan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karir. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Sedangkan dari aspek pengembangan praktis dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi STIE STAN Indonesia Mandiri, dapat dijadikan bahan dan sumber informasi bagi penelitian dan pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi penulis :

- Diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
- Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan teoritis yang didapat penulis semasa kuliah.
- Dapat mewujudkan suatu bentuk skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada STIE STAN Indonesia Mandiri.

Aspek ini untuk dapat memahami pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga bermanfaat menjadi informasi masukan bagi manajemen untuk melakukan berbagai pengembangan strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih produktif dan unggul dalam dunia bisnis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan putaka, penulis akan memaparkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang akan dikaji, yaitu mengenai motivasi, pengembangan karir dan kinerja.

##### **2.1.1 Perilaku Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Robbins (2015:5) mendefinisikan perilaku organisasi (atau *organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

Triatna (2015:4) mendefinisikan perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok di dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri.

Wibowo (2016:2) mendefinisikan bahwa perilaku organisasi pada hakikatnya merupakan bidang studi lintas disiplin yang mempelajari tentang bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam

organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

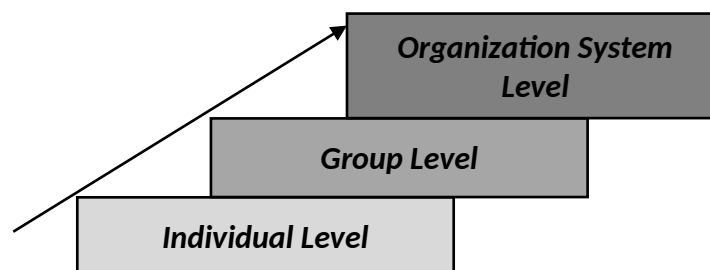
### 2.1.1.2 Pentingnya Perilaku Organisasi

Terdapat beberapa alasan mengapa diperlukan perilaku organisasi. Menurut Triatna (2015:5) menyebutkan dalam organisasi, suatu “sikap” dianggap penting karena sikap itu mempengaruhi perilaku kerja. Perilaku organisasi menunjukkan bahwa pemahaman sikap dan perilaku individu perlu sebab pada akhirnya akan dibawa pada saat individu tersebut bekerja dalam organisasi.

Sementara menurut Stuart-Kotze dikutip dalam Wibowo (2016:3) melihat pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

### 2.1.1.3 Ruang Lingkup Kajian Ilmu Perilaku Organisasi

Kajian ilmu perilaku organisasi meliputi tiga *level*, yaitu kajian pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Dalam hal ini Robbins, dikutip dalam Triatna (2015:7) menggambarannya sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi**  
Sumber : Triatna (2015:7)

Tahapan ini merupakan suatu tahapan yang sistematis. Artinya, untuk memahami perilaku kelompok dalam organisasi atau memahami perilaku orang-orang dalam organisasi, sebaiknya dipahami terlebih dahulu mengenai perilaku individu-individu dalam organisasi. Namun demikian, hal ini bukanlah suatu hal yang mutlak, tetapi pada suatu kemudahan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Robbins (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sedangkan Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan dan motivasi itu merupakan dorongan/daya

yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan.

Sebenarnya telah banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, dan disini penulis akan memaparkan beberapa teori yang paling terkenal diantara beberapa teori tersebut yakni:

#### **2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi**

Untuk lebih memahami tentang motivasi, maka perlu diketahui tentang teori-teori motivasi. Sebenarnya telah banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, dan disini penulis akan memaparkan beberapa teori yang paling terkenal diantara beberapa teori tersebut yakni:

##### **1. Teori Dua Faktor/ Teori hygiene-motivasi (Herzberg)**

Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja ia namakan faktor motivator, mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu:

- a. Tanggung jawab (responsibility), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b. Kemajuan (advancement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.



- c. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Capaian (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e. Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Kelompok faktor yang lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjukkerjanya.
- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok hygiene. Kalau factor-faktor yang dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas (dissatisfied). Tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor hygiene dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah

kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, not dissatisfied atau tidak lagi tidak puas.

## 2. Teori Motivasi Berprestasi/Achievement motivaton (David McClelland)

### a. Kebutuhan untuk Berprestasi (need for achievement).

Ada sementara orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut kebutuhan untuk berprestasi.

### b. Kebutuhan untuk Berkuasa (need for power).

ialah adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

### c. Kebutuhan untuk Berafiliasi (need for affiliation).

Orang-orang dengan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi ialah orang-orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Mereka ingin disukai dan diterima oleh orang lain. Mereka lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi. Mereka akan berusaha menghindari konflik.

### **2.1.2.3 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012) pemberian motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisisensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai faktor proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapafaktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2016:116).

#### **1. Faktor Intern :**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### **a. Keinginan untuk Hidup**

Kebutuhan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh Kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki mendorong seseorang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperolehnya ia harus bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor Ekstern

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, maka jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Bila supervisi dekat dengan karyawan dan menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik

jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jabatan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### **2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :

- a. Target kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Resiko

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

- a. Komunikasi
- b. Persahabatan

### 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- a. Pemimpin
- b. Duta perusahaan
- c. Keteladanan

### **2.1.3 Pengembangan Karir**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pendapat Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Menurut Samsudin (2010:141) pengembangan karir (*Career Depeloment*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun juga, pengembangan karir masing-masing anggota organisasi tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor terdahulu.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

### **2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2013:198) adalah sebagai berikut :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- e. Membuktikan tanggung jawab social
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
- g. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- j. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

### **2.1.3.3 Manfaat Pengembangan Karir**

Samsudin (2010:154) pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatnya kemampuan karyawan



Dengan pengembangan karir akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.

2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan.

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (Manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

**2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir**

Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karir seseorang karyawan diantaranya :

1. Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang di sekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

### 3. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

### 4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan kerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

### 5. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib mempengaruhi terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

### **2.1.3.5 Dimensi Pengembangan Karir**

Henry Simamora dalam Sunyoto (2012:166) mengemukakan dimensi pengembangan karir meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management) Sebagai berikut :

#### **1) Perencanaan karir (career planning)**

Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan tujuankarirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk :

- (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi
- (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan karir
- (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Perencanaan karir meliputi pengenalan diri, mengidentifikasi tujuan karir, konseling karir, dan sikap terhadap karir

#### **2) Manajemen karir (career management)**

Manajemen karir adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

### **2.1.3.6 Indikator Pengembangan Karir**

Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Nurcahyo (2012) adalah :

#### 1) Perencanaan karir

- a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
- b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
- c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek

#### 2) Manajemen karir

- a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- b. Menyebarkan informasi karir

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh ilmuwan mengenai kinerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017:188).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:548-549).

Mangkunegara dikutip dalam Titisari (2014:73) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Sementara Titisari (2014:79) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

#### **2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Dalam mangkuprawira (2014, 232-233) penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Definisi proses penempatan staf
- g. Ketidak akuratan informasi
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang sama
- j. Tantangan-tantangan eksternal
- k. Umpan balik pada SDM

#### **2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Darojat (2015:120) Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Untuk tujuan yang pertama, manajer memberi penilaian atas kinerja karyawan dengan menggunakan rating deskriptif. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan pengembangan yaitu penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Miner dalam Sudarmanto (2009, 11-12) sebagai berikut :

- a. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu : tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif /jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2012) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan* menyatakan bahwa Dari hasil perhitungan uji t, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dan hasil perhitung Uji F yang dilakukan dengan program SPSS motivasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Ananta Pradipta (2017) dengan Judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah* menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet dan Rita Taroreh (2017) dengan judul *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado* menyimpulkan bahwa Motivasi dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh negatif secara khusus terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zella Rifqi Fathurrahman (2013) dengan judul *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD di Banjarnegara* menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing (2018) dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado* menyatakan bahwa Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

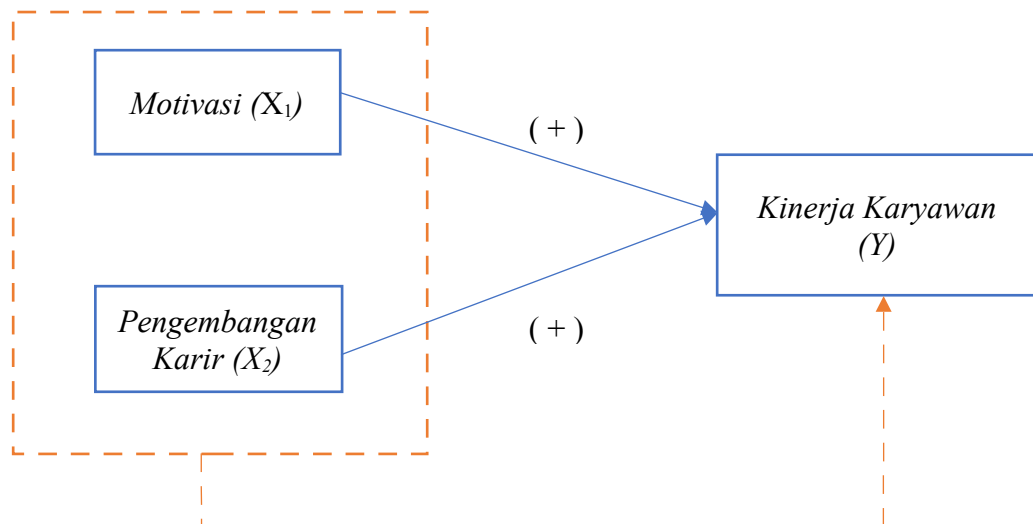
## 2.3 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Kerangka Teoritis

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai hubungan antara variabel independen yaitu Motivasi dan pengembangan karir serta satu variabel dependen Kinerja.

#### Kerangka Konseptual

Gambar 2.2





Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penelitian dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: *Pengembangan Karir* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : *Motivasi dan pengembangan karir* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: “objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tersebut).

Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di kota Bandung dengan mendatangi objek yang menjadi pilihan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan yaitu pada Pada KSP. Bangun Jaya Bandung yang bertempat di Jl. Cibatu Raya No. 33 Antapani Tengah Kota Bandung.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian dapat dilihat tingkat signifikan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:2) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan

data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya) menggunakan Metode Deskriptif, verifikatif dan pendekatan kuantitatif.

Metode deskriptif adalah metode penelitian dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survey dan studi perkembangan (Siregar, 2015:8). Sedangkan verifikatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada (Siregar, 2015:7).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2017:8)

### **3.3.1 Unit Analisis**

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah individu. Yang dimaksud individu dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mantri pada KSP. Bangun Jaya.

### **3.3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017 : 80). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 152 orang karyawan bagian Mantri pada KSP. Bangun Jaya.

#### **3.3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2017:81).

Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 152 orang karyawan bagian mantri pada KSP. Bangun Jaya.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Sugiyono, (2015:84) mendefinisikan *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Accidental Sampling*. Sugiyono (2009:85) mendefinisikan *Accidental Sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan 10% = 0,1

penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{152}{1 + 152(0,1)^2} \\ &= 60,31 = 60 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sehingga didapatkan jumlah sampe dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya.

### 3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam sebagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2017:137). Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner tersebut diberikan kepada 60 orang karyawan bagian mantri pada KSP. Bangun Jaya.

### **3.3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.5.1 Jenis Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan data kuantitatif. Penelitian deskriptif berusaha menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, sehingga peneliti dapat menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. (Siregar, 2015:17)

#### **3.3.5.2 Sumber Data**

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. (Sugiyono, 2017:137)

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada responden karyawan bagian mantri pada KSP. Bangun Jaya.

### **3.3.6 Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017:38). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk lebih lanjut digambarkan dalam table operasionalisasi variabel berikut :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Item
1.	Motivasi	Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.  Robbins (2014)	Kebutuhan untuk berprestasi	1. Target kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Resiko	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	1 2 3 4
			Kebutuhan memperluas pergaulan	1. Komunikasi 2. Persahabatan	Ordinal Ordinal	5 - 6 7
			Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	1. Pemimpin perusahaan 2. Duta 3. Keteladanan	Ordinal Ordinal Ordinal	8 9 10
2.	Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal  Mangkunegara, (2013:77)	Perencanaan Karir	1. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan 2. Peluang pengembangan karir didalam perusahaan 3. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan pendek	Ordinal Ordinal Ordinal	11 12 - 14 15 - 16
			Manajemen Karir	1. Mengintegrasikan dengan perencanaan SDM 2. Menyebarkan informasi karir	Ordinal	17
					Ordinal	18

3.	Kinerja	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.  Edison (2017:188)	Kualitas	1. Tingkat Kesalahan 2. Kerusakan 3. Kecermatan	Ordinal	19
					Ordinal	20
					Ordinal	21
			Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal	22 - 23
			Penggunaan waktu dalam bekerja	1. Tingkat ketidakhadiran 2. Keterlambatan 3. Waktu kerja efektif 4. Jam kerja hilang	Ordinal	24
		Ordinal	25			
		Ordinal	26			
		Ordinal	25			
	Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja					27

### 3.3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Sugiyono (2017:102) mendefinisikan instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2017: 134), *skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian



penulis olah kedalam bentuk *kuantitatif*, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan.

Skala likert (*lykert scale*) diadakan skoring numerikal 1,2,3,4 dan 5 maka hal ini data masih dalam bentuk ordinal sehingga Dengan demikian yang harus terlebih dahulu dilakukan adalah merubah data ordinal kedalam data interval. Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka/bobot nilai berdasarkan skala likert, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

**Tabel 3.2**  
**Skor/bobot nilai berdasarkan Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2012:87)

### **3.3.8 Pengujian Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran peneliti melakukan uji validitas serta uji realibilitas.

#### **3.3.8.1 Uji Validitas**

Hasil penelitian valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121).

Untuk melihat hasil uji validitas masing-masing variabel digunakan program SPSS 21.0 *for windows* yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$  dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total. Sugiyono (2012) mengatakan bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih maka butir instrumen dinyatakan valid.

### **3.3.8.2 Uji Reliabilitas**

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2017:121). Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Crombach untuk mengukur realibilitas. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien realibilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6. (Siregar, 2015:57).

### **3.3.9 Teknis Analisis Deskriptif**

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:147)

analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tujuan dari generalisasi deskriptif ini untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diteiti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mantri pada KSP. Bangun Jaya sejumlah 60 orang.

### **3.3.9.1 Rentang Skala**

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan dianalisa, analisa data dilakukan dengan baik secara kualitatif, maupun kuantitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Sugiyono (2017:47).

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item atau klasifikasi jawaban

Rentang skor untuk motivasi, pengembangan karir dan kinerja adalah :

$$RS = \frac{60(5-1)}{5} = 48$$

Dengan perhitungan diatas dapat diketahui rentang skor yang dapat digunakan adalah sebesar 48

Skor paling rendah =  $60 \times 1 = 60$

Skor paling tinggi =  $60 \times 5 = 300$

Berdasarkan kategori tersebut, maka penulis dapat membuat masing-masing kriteria jawaban setiap variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Skala interval**

Kriteria jawaban variabel motivasi, pengembangan karir dan kinerja

<b>Reantang Skor</b>	<b>Kriteria</b>
60 – 108	Sangat Rendah
109 – 156	Rendah
157 – 204	Cukup
205 – 252	Tinggi
253 – 300	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2012;183)

**3.3.9.2 Mean dan Standar Deviasi**

Seberapa jauh nilai pengamatan tersebar di sekitar nilai rata-rata, dinamakan variasi atau dispersi dari data. Ukuran variasi banyak jenisnya, tetapi yang sering digunakan adalah mean dan *variance* atau standar deviasi. Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean

data tersebut. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Adapun standar deviasi adalah akar dari *variance*.

Dalam penelitian ini, perhitungan seluruhnya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.

### 3.3.9.3 Korelasi antar Variabel

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar atau kecilnya pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya. Menurut Sugiyono (2017;216) korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain.

Analisis Korelasi Ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y). Desain penelitian dan Rumus Korelasi Ganda sebagai berikut:

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

Dimana :

$R_{yx1x2}$  = koefisien korelasi linear dua variabel

$R_{yx1}$  = koefisien korelasi variabel  $X_1$  terhadap y

$R_{yx2}$  = koefisien korelasi variabel  $X_2$  terhadap y

$R_{x1x2}$  = koefisien korelasi variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$

Lebih lanjut untuk mengetahui besarnya hubungan (r) antara variabel independen dengan variabel dependen dapat digunakan interpretasi berikut:

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012;183)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya. Menurut Sugiyono (2017;216) korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain.

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah

0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017;184)

### 3.3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017:63). Dalam penelitian ini, penguji signifikansi hipotesis menggunakan analisis linier berganda.

#### 3.3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X<sub>1</sub>: Motivasi

X<sub>2</sub>: Pengembangan Karir

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub>: Koefisiensi regresi

e : Error Term

### 3.3.10.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (UJI F)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji F (Uji Simultan), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel-variabel bebas ( X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> ) terhadap variabel terikat ( Y ), pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (5%), dengan kriteria:

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>1</sub> ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima.

- H<sub>0</sub> = b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0 Artinya, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
- H<sub>1</sub> = b<sub>1</sub>, ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0 Artinya, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3.3.10.3 Pengujian Hipotesis secara Parsial (UJI T)



Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho:  $b_1 = 0$  , Motivasi tidak berpengaruh terhadap keinerja karyawan.

H<sub>1</sub>:  $b_1 > 0$  , Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

Ho:  $b_2 = 0$  , Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap keinerja karyawan.

H<sub>1</sub>:  $b_2 > 0$  , Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kriteria atau dasar pengambilan keputusan pada  $\alpha = 5\%$  adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi dari t statistic lebih kecil dari 0,05 (sig.<0,05) maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
- b. Jika nilai signifikansi dari t statistic lebih besar dari 0,05 (sig.>0,05) maka Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

#### **3.3.10.4 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang digunakan untuk mengetahui variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Rumus koefisien determinasi yang digunakan menurut Riduwan dan Sunarto (2011:81) :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Tanggapan Responden tentang Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya)**

Objek dari penelitian ini adalah Karyawan bagian mantri di KSP. Bangun Jaya, untuk mendapatkan bukti-bukti mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya, penulis melakukan survei dengan cara menyebarkan kuesioner. Total kuesioner yang dibagikan adalah 60 Orang, kuesioner yang terkumpul sebanyak 60 eksemplar.

#### **4.2 Profil Responden**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya yang berjumlah 152 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Berdasarkan pada 60 responden yang menjadi konsumen didapat kondisi responden tentang jenis usia, pendidikan dan lama bekerja. Penggolongan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berikut adalah uraian untuk profil responden :

##### **4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

*Tabel 4. 1 Usia Responden*

No	Kategori	Jumlah	Persentase
----	----------	--------	------------

1	18 – 20	33	55%
2	21 – 22	9	15%
3	23 - 25	18	30%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 18 - 20 tahun sebanyak 33 orang (55%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa Karyawan Bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya masih dalam masa produktif.

#### 4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

*Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden*

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	60	100%
2	Perempuan	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 responden dalam penelitian ini karyawan bagian mantri di KSP. Bangun Jaya seluruhnya berjenis kelamin Laki – Laki, tidak ada jenis kelamin perempuan.

#### 4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

*Tabel 4. 3 Pendidikan Responden*

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	58	96.6%
2	D I - D IV	1	1.7%
3	S1 – S3	1	1.7%

<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan bagian mantri di KSP. Bangun Jaya berpendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 96.6%, D I –D IV 1.7%, S1 – S3 1.7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian mantri di KSP. Bangun Jaya lebih banyak berpendidikan SMA/Sederajat.

#### 4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

*Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden*

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	< 1Th	43	72%
2	> 1Th	17	28%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4 data responden karyawan bagian mantri di KSP. Bangun Jaya berdasarkan lama bekerja yaitu < 1 Th yaitu sebanyak 43 orang atau 72% dan yang > 1Th yaitu sebanyak 17 orang atau 28%. Berdasarkan data tersebut lebih banyak lama bekerja < 1 Th yaitu 43 orang atau 72%.

#### 4.3 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Berdasarkan hasil penelitian. yang telah dilakukan terhadap 60 responden melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 10 pertanyaan mengenai Motivasi, 8 pertanyaan Pengembangan Karir dan 9 pertanyaan mengenai Kinerja.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga instrument pengukuran yakni Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

#### 4.4.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika harga  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel. Jika harga  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka butir instrumen tidak valid. Koefisien korelasi dinyatakan valid apabila skor/nilai  $r$  hitung  $> 0.30$ . Jika koefisien korelasi  $< 0.30$  maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017 : 126).

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya kuesioner. Uji validitas akan dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor tiap butir pernyataan dan skor total serta dengan korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang sangat tinggi dan biasanya kategori valid adalah apabila nilai koefisien korelasi skor tiap pernyataan  $r \geq 0.3$ . Apabila terdapat pernyataan dengan  $r \leq 0.3$  maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Siregar, 2013:47).

##### a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item No	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	0,547	$> 0,30$	Valid
2	0,486	$> 0,30$	Valid
3	0,550	$> 0,30$	Valid
4	0,490	$> 0,30$	Valid
5	0,482	$> 0,30$	Valid
6	0,622	$> 0,30$	Valid
7	0,595	$> 0,30$	Valid

8	0,681	> 0,30	Valid
9	0,697	> 0,30	Valid
10	0,497	> 0,30	Valid

Pernyataan dalam Instrumen Variabel Motivasi terdiri dari 10 butir angket. Hasil uji validitas untuk variabel tersebut 10 butir angket tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu > 0,30. Maka dari itu, semua butir angket pernyataan tersebut dapat dimasukkan dalam hitungan analisis deskriptif penelitian ini.

**b. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

Item No	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	0,549	> 0,30	Valid
2	0,548	> 0,30	Valid
3	0,646	> 0,30	Valid
4	0,699	> 0,30	Valid
5	0,829	> 0,30	Valid
6	0,652	> 0,30	Valid
7	0,641	> 0,30	Valid
8	0,521	> 0,30	Valid

Pernyataan dalam Instrumen Pengembangan Karir terdiri dari 8 butir angket. Hasil uji validitas untuk variabel tersebut terdapat 8 item memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu > 0,30, kriteria yang disyaratkat untuk uji validitas. Maka dari itu, semua butir angket pernyataan tersebut dapat dimasukkan dalam hitungan analisis deskriptif penelitian ini.

**c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item No	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	0,348	> 0,30	Valid
2	0,604	> 0,30	Valid
3	0,852	> 0,30	Valid
4	0,832	> 0,30	Valid
5	0,748	> 0,30	Valid
6	0,817	> 0,30	Valid
7	0,822	> 0,30	Valid
8	0,748	> 0,30	Valid
9	0,733	> 0,30	Valid

Pernyataan dalam Kinerja terdiri dari 9 butir angket. Hasil uji validitas untuk variabel tersebut semua item memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu > 0,30 dengan begitu semua item dinyatakan valid dan dapat dimasukkan dalam hitungan analisis deskriptif penelitian ini.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2017:121). Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Crombach untuk mengukur realibitas. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien realibilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6. (Siregar, 2015:57).

#### a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja

Tabel 4.8



**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja**

No	Variabel	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi	0,764	0,6	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,790	0,6	Reliabel
3	Kinerja	0,886	0,6	Reliabel

Menurut Sugiyono (2017 : 136) alat reliabel jika nilai r hitung minimal bernilai 0,60. Jika lebih besar maka alat ukur dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika kecil maka alat ukur tidak reliabel.

Hasil pengujian perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk instrumen Motivasi ( $X^1$ ) sebesar 0,764. Nilai koefisien untuk instrumen Pengembangan Karir ( $X^2$ ) sebesar 0,790 dan nilai koefisien untuk instrumen Kinerja (Y) sebesar 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60 dinyatakan reliabel.

#### 4.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja berdasarkan tanggapan responden. Adapun rentang skala untuk skor yang digunakan untuk tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**

**Kriteria Pengukuran Variabel Penelitian**

Rentang Skor	Kriteria
60 – 108	Sangat Rendah
109 – 156	Rendah
157 – 204	Cukup
205 – 252	Tinggi
253 – 300	Sangat Tinggi

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing – masing variabel baik itu Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja termasuk pada kriteria sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada bagian ini menguraikan beberapa bahasan yakni mengenai tanggapan responden, rata-rata, deviasi standar, korelasi antar variabel dan pengujian hipotesis.

#### **4.5.1 Tanggapan Responden**

##### **4.5.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi**

- **Tanggapan Responden terhadap Target Kerja yang dicapai di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.10**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	1	1,7	1
2	1	1,7	2
3	1	1,7	3

4	33	55,0	132
5	24	40,0	120
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>258</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai target kerja yang dicapai di KSP. Bangun Jaya, sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 40%, sebanyak 33 responden menyatakan setuju dengan persentase 55%, 1 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 1,7%, 1 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, dan 1 respondeng menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 1,7%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang target kerja yang dicapai di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 258 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa setuju adanya suatu upaya atau dorongan dari diri karyawan untuk melebihi target kerja yang dicapai, karena perusahaan KSP. Bangun Jaya akan memberikan reward atau bonus bagi karyawan yang bisa mencapai target kerja.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Kualitas Kerja di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.11**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0

3	0	0	0
4	23	38,3	92
5	37	61,7	185
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>277</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kualitas kerja di KSP. Bangun Jaya, sebanyak 37 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 61,7%, sebanyak 23 orang menyatakan setuju dengan persentase 38,3%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kualitas kerja di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 277 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja untuk menjadi lebih baik karena di KSP. Bangun Jaya ada jenjang karir yang tersedia untuk karyawan yang kerjanya berkualitas.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.12**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	1	1,7	3
4	27	45,0	108
5	32	53,3	160

<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>271</b>
--------------	-----------	------------	------------

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 32 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 53,3%, sebanyak 27 orang menyatakan setuju dengan persentase 45,0%, dan 1 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 1,7%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 271 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan karena apabila tidak bertanggung jawab akan mempengaruhi penilaian kinerja di KSP. Bangun Jaya.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Resiko yang diambil dalam Pekerjaan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.13**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	1	1,7	2
3	10	16,7	30
4	31	51,7	124
5	18	30,0	90
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>246</b>

**Sumber : Data Primer**

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai resiko yang diambil dalam pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 30,0%, sebanyak 31 orang menyatakan setuju dengan persentase 51,7%, 10 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 16,7%, dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai resiko yang diambil dalam pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 246 termasuk pada interval 205-252 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selama itu baik untuk kepentingan instansi di KSP. Bangun Jaya, karena bagi karyawan yang dapat mengambil resiko apapun itu akan dinilai loyalitasnya di perusahaan dan akan mempengaruhi pengembangan karirnya.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Interaksi Karyawan di KSP.**

**Bangun Jaya**

**Tabel 4.14**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	1	1,7	3
4	20	33,3	80
5	39	65,0	195
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>278</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai interaksi karyawan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 39 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 65,0%, sebanyak 20 orang menyatakan setuju dengan persentase 33,3%, dan 1 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 1,7%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang interaksi karyawan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 278 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja, karena suasana kerja di KSP. Bangun Jaya begitu sangat kekeluargaan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Interaksi Karyawan dengan Pihak Lain di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.15**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	6	10,0	18
4	30	50,0	120
5	24	40,0	120
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>258</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai interaksi karyawan dengan pihak lain di KSP.

Bangun Jaya sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 40,0%, sebanyak 30 orang menyatakan setuju dengan persentase 50,0% dan sebanyak 6 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 10,0%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang interaksi karyawan dengan pihak lain di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 258 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dorongan untuk berinteraksi dengan pihak lain seperti masyarakat karena KSP. Bangun Jaya sangat memperhatikan hubungan dengan lingkungan sekitar baik masyarakat dan yang lainnya agar tidak ada masalah dan mempunyai image yang bagus.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Persahabatan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.16**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	5,0	9
4	21	35,0	84
5	36	60,0	180
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>273</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai persahabatan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 36 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 60,0%, sebanyak 21



responden menyatakan setuju dengan persentase 35,0% dan 3 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5,0%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang persahabatan di KSP. Bangun Jaya. sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 273 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang persahabatan di KSP. Bangun Jaya karena adanya dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja agar susasan kerja lebih santai dan tidak terlalu menegangkan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Pemimpin di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.17**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	5,0	9
4	22	36,7	88
5	35	58,3	175
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>272</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Pemimpin di KSP. Bangun Jaya sebanyak 35 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 58,3%, sebanyak 22 responden menyatakan setuju dengan persentase 36,7%, dan 3

responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5,0%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Pemimpin di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 273 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja di perusahaan KSP. Bangun Jaya, karena dikasih peluang dalam jenjang karir sampai posisi teratas bagi mereka yang berprestasi.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Duta Perusahaan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.18**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	5	8,3	15
4	27	45,0	108
5	28	46,7	140
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>263</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa duta perusahaan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 46,7%, sebanyak 27 responden menyatakan setuju dengan persentase 45,0% dan sebanyak 5 responden menyatakan

cukup setuju dengan persentase 8,3%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang duta perusahaandi KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 263 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari rekan kerja yang lain, karena tersedianya pengembangan karir bagi karyawan maka mereka berlomba untuk menjadi yang terbaik dan terdepan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Keteladanan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.19**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	5,0	9
4	15	25,0	60
5	42	70,0	210
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>279</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Keteladanan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 42 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 70,0%, sebanyak 15 responden menyatakan setuju dengan persentase 25,0% dan sebanyak 3 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5,0%, dengan

demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Keteladanan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 279 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan dengan memperlihatkan kemampuan kerja yang maksimal, selalu mencapai target dan kerja sesuai dengan peraturan yang ada di KSP. Bangun Jaya.

➤ **Resume Skor Motivasi**

**Tabel 4.20**

<b>Item</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1	258	Sangat Tinggi
2	277	Sangat Tinggi
3	271	Sangat Tinggi
4	246	Tinggi
5	278	Sangat Tinggi
6	258	Sangat Tinggi
7	273	Sangat Tinggi
8	272	Sangat Tinggi
9	263	Sangat Tinggi
10	279	Sangat Tinggi
<b>Total</b>	<b>2.675</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>267,5</b>	

**Sumber : Data Primer (2019)**

Sesuai dengan data pada tabel 4.20 diatas dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel motivasi sebesar 279 yaitu adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Sedangkan skor terendah 246

yaitu adanya suatu dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selama itu baik untuk kepentingan instansi. Hasil perhitungan rata – rata adalah 267.5 skor tersebut berada pada rentang 253 – 300 atau berada pada kriteria “Sangat Tinggi”. Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi di KSP. Bangun Jaya Sangat Tinggi.

#### 4.5.1.2 Tanggapan Terhadap Variabel Pengembangan Karir

- **Responden terhadap Kesesuaian Minat dan Keahlian dengan Pekerjaan**

**Tabel 4.21**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	1	1,7	2
3	4	6,7	12
4	33	55,0	132
5	22	36,7	110
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>256</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kesesuaian Minat dan Keahlian dengan Pekerjaan sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 36,7%, sebanyak 33 responden menyatakan setuju dengan persentase 55,0%, sebanyak 4 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase

6,7% dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Kesesuaian Minat dan Keahlian dengan Pekerjaan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 256 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Minat dan Keahlian dengan Pekerjaan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja yang karyawan miliki, karyawan siap ditempatkan diberbagai posisi pekerjaan, karena bagi mereka yang siap ditempatkan diberbagai posisi pekerjaan. Maka perusahaan dapat menilai kemampuan dan loyalitas karyawan tersebut.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Peluang Pengembangan Karir didalam Perusahaan**

**Tabel 4.22**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	2	3,3	6
4	10	16,7	40
5	48	80,0	240
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>286</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Peluang Pengembangan Karir didalam Perusahaan sebanyak 48 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 80,0%, sebanyak 10 responden menyatakan setuju dengan persentase 16,7% dan sebanyak 2 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase

3,3%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Peluang Pengembangan Karir didalam Perusahaan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 286 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Peluang Pengembangan Karir didalam Perusahaan sangat jelas karena Perusahaan KSP. Bangun Jaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya apabila mereka berprestasi dan kerja sesuai aturan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Promosi Jabatan Karena Prestasi Kerja Saya yang Baik**

**Tabel 4.23**

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	5,0	9
4	26	43,3	104
5	31	51,7	155
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>268</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kejelasan Rencana Karir Jangka Panjang dan Pendek sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 51,7%, sebanyak 26 responden menyatakan setuju dengan persentase 43,3% dan sebanyak 3 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5,0%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Kejelasan Rencana Karir Jangka Panjang dan Pendek

sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 268 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Kejelasan Rencana Karir Jangka Panjang dan Pendek karyawan di KSP. Bangun Jaya sangat pasti dan jelas karena karyawan mendapatkan promosi jabatan bagi yang berprestasi dan kerja sesuai aturan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Peningkatan Karir**

**Tabel 4.24**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	7	11,7	21
4	27	45,0	108
5	26	43,3	130
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>259</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Peningkatan Karir di KSP. Bangun Jaya sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 43,3%, sebanyak 27 responden menyatakan setuju dengan persentase 45,0% dan sebanyak 7 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 11,7%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Peningkatan Karir di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 259 termasuk pada



interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Karir di KSP. Bangun Jaya berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki ada harapan peningkatan karir untuk karyawan, karena dari pendidikan juga dapat dinilai kualitas karyawan tersebut.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Fasilitas Pelatihan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.25**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	1	1,7	2
3	6	10,0	18
4	31	51,7	124
5	22	36,7	110
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>254</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kualitas Fasilitas Pelatihan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 36,7%, sebanyak 31 responden menyatakan setuju dengan persentase 51,7%, sebanyak 6 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 10,0% dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Fasilitas Pelatihan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar

responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 254 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan yang karyawan peroleh dari perusahaan sangat bagus sehingga dapat membantu karir karyawan di masa depan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Loyalitas Karyawan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.26**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	5,0	9
4	24	40,0	96
5	33	55,0	165
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>270</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Loyalitas Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 33 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 55,0%, sebanyak 24 responden menyatakan setuju dengan persentase 40,0% dan sebanyak 3 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5,0%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Loyalitas Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju karena hasil skor sebesar 270 termasuk pada

interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, mak semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dan hal tersebut sangat diperhatikan dan dinilai oleh perusahaan untuk meningkatkan karirnya

➤ **Tanggapan Responden terhadap Perilaku Karyawan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.27**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	5	8,3	15
4	35	58,3	140
5	20	33,3	100
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>255</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Perilaku Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 33,3%, sebanyak 35 responden menyatakan setuju dengan persentase 58,3% dan sebanyak 5 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 8,3%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Perilaku Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 255 termasuk pada interval 253-300

atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Karyawan di KSP. Bangun Jaya sangat diperhatikan karena perilaku serta berkata dengan baik sangat mempengaruhi agar karyawan dapat di promosikan sesuai dengan perencanaan SDM yang ada di perusahaan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Informasi Peluang Promosi di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.28**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	6,7	12
4	31	51,7	124
5	25	41,7	125
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>261</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Informasi Peluang Promosi di KSP. Bangun Jaya sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 41,7%, sebanyak 31 responden menyatakan setuju dengan persentase 51,7% dan sebanyak 4 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 6,7%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai Informasi Peluang Promosi di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 261 termasuk

pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Informasi Peluang Promosi di KSP. Bangun Jaya sangat baik karena perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan, agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

➤ **Resume Skor Pengembangan Karir**

**Tabel 4.29**

<b>Item</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1	256	Sangat Tinggi
2	286	Sangat Tinggi
3	268	Sangat Tinggi
4	259	Sangat Tinggi
5	254	Sangat Tinggi
6	270	Sangat Tinggi
7	255	Sangat Tinggi
8	261	Sangat Tinggi
<b>Total</b>	<b>2.109</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>263,625</b>	

**Sumber : Data Primer (2019)**

Sesuai dengan data pada tabel 4.29 diatas dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 286 yaitu Karyawan mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja yang baik Sedangkan skor terendah sebesar 254 yaitu Fasilitas pelatihan yang karyawan peroleh dari perusahaan dapat membantu karir karyawan di masa depan. Hasil perhitungan rata – rata adalah 263,625 skor tersebut berada pada rentang 253-300 atau berada pada kriteria “Sangat

Tinggi”. Maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir di KSP. Bangun Jaya Sangat Tinggi.

#### 4.5.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

- **Tanggapan Responden terhadap Kesalahan dalam Melakukan Tugas**

**Tabel 4.30**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	3	5,0	3
2	10	16,7	20
3	21	35,0	63
4	24	40,0	96
5	2	3,3	10
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>192</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kesalahan dalam Melakukan Tugas sebanyak 2 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 3,3%, sebanyak 24 responden menyatakan setuju dengan persentase 40,0%, sebanyak 21 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 35,0%, sebanyak 10 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 16,7% dan sebanyak 3 responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 5,0%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden

Kesalahan dalam Melakukan Tugas sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 192 termasuk pada interval 157-204 atau dengan kriteria “Cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan tugas, karyawan jarang melakukan kesalahan. Dan ini sangat penting dilakukan oleh karyawan agar selalu berhati-hati dalam bekerja karena berpengaruh untuk penilaian pengembangan karirnya.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Menjaga Sarana dan Prasarana**

**Tabel 4.31**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	0	0	0
3	6	10,0	18
4	27	45,0	108
5	27	45,0	135
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>261</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Menjaga Sarana dan Prasarana sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 45,0%, sebanyak 27 responden menyatakan setuju dengan persentase 45,0% dan sebanyak 6 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 10,0%, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden Menjaga Sarana dan Prasarana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju karena hasil skor sebesar 261 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu

menjaga sarana dan prasarana perusahaan dan tidak merusaknya, karena sesama karyawan selalu mengingatkan dan ada sanksi yang diberlakukan apabila tidak menjaga sarana dan prasarana atau merusaknya.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Kecermatan Karyawan di KSP.**

**Bangun Jaya**

**Tabel 4.32**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	6	10,0	12
3	9	15,0	27
4	28	46,7	112
5	17	28,3	85
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>236</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kecermatan Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 28,3%, sebanyak 28 responden menyatakan setuju dengan persentase 46,7%, sebanyak 9 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 15,0% dan sebanyak 6 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 10,0%, dapat dijelaskan bahwa Kecermatan Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 236 termasuk pada interval 205-252 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan



bahwa karyawan setuju dengan kecermatan di KSP. Bangun Jaya karena telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja di perusahaan dan ini sangat mempengaruhi nilai kinerja atau kualitas pada karyawan tersebut untuk pengembangan karirnya.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Menyelesaikan Pekerjaan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.33**

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
1	0	0	0
2	7	11,7	14
3	15	25,0	45
4	28	46,7	112
5	10	16,7	50
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>221</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Menyelesaikan Pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 16,7%, sebanyak 28 responden menyatakan setuju dengan persentase 46,7%, sebanyak 15 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 25,0% dan sebanyak 7 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 11,7%, dapat dijelaskan bahwa Menyelesaikan Pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 221 termasuk pada interval 205-252 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan menyelesaikan pekerjaan di KSP. Bangun Jaya sesuai

waktu yang ditentukan karena perusahaan sangat mengutamakan kedisiplinan..

➤ **Tanggapan Responden terhadap Kuantitas Hasil Kerja di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.34**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	2	3,3	2
2	10	16,7	20
3	18	30,0	54
4	24	40,0	96
5	6	10,0	30
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>202</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kuantitas Hasil Kerja di KSP. Bangun Jaya sebanyak 6 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 10,0%, sebanyak 24 responden menyatakan setuju dengan persentase 40,0%, sebanyak 18 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 30,0%, sebanyak 10 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 16,7% dan sebanyak 2 responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 3,3%, dapat dijelaskan bahwa Kuantitas Hasil Kerja di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 202 termasuk pada interval 157-204 atau dengan kriteria “Cukup”. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan cukup setuju dengan Kuantitas Hasil Kerja di KSP. Bangun Jaya karena kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Dan apabila sudah sesuai maka karyawan tersebut akan mendapatkan reward atau promosi jabatan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Ketepatan Waktu Karyawan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.35**

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
1	0	0	0
2	8	13,3	16
3	20	33,3	60
4	22	36,7	88
5	10	16,7	50
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>214</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.35 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Ketepatan Waktu Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 16,7%, sebanyak 22 responden menyatakan setuju dengan persentase 36,7%, sebanyak 20 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 33,3% dan sebanyak 8 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 13,3%, dapat dijelaskan bahwa Ketepatan Waktu Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 214 termasuk pada interval 205-252 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan ketepatan waktu di KSP.

Bangun Jaya karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan karena karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ada yaitu perusahaan mengutamakan kedisiplinan maka akan jadi poin plus untuk penilaian kinerja karyawan.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.36**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	5	8,3	10
3	17	28,3	51
4	31	51,7	124
5	7	11,7	35
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>220</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas di KSP. Bangun Jaya sebanyak 7 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 11,7%, sebanyak 31 responden menyatakan setuju dengan persentase 51,7%, sebanyak 17 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 28,3% dan sebanyak 5 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,3%, dapat dijelaskan bahwa Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 220 termasuk pada interval 205-252 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan Menyelesaikan Tugas di KSP. Bangun Jaya sesuai dengan waktu yang ditentukan karena akan dijadikan suatu penilaian untuk kinerjanya. Maka karyawan akan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak pernah terlambat ataupun membiarkan waktu terbuang.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Efisiensi Waktu di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.37**

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	S x F
1	0	0	0
2	3	5,0	6
3	5	8,3	15
4	34	56,7	136
5	18	30,0	90
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>247</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.37 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Efisiensi Waktu di KSP. Bangun Jaya sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 30,0%, sebanyak 34 responden menyatakan setuju dengan persentase 56,7%, sebanyak 5 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 8,3% dan sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,0%, dapat dijelaskan bahwa Efisiensi Waktu di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 247 termasuk pada interval 205-252 atau dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan Efisiensi Waktu di KSP. Bangun Jaya karena karyawan

mengutamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi di perusahaan agar dapat dipromosikan jabatannya.

➤ **Tanggapan Responden terhadap Kerjasama Karyawan di KSP. Bangun Jaya**

**Tabel 4.38**

<b>Skor (S)</b>	<b>Frekuensi (F)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>S x F</b>
1	0	0	0
2	3	5,0	6
3	3	5,0	9
4	30	50,0	120
5	24	40,0	120
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>255</b>

**Sumber : Data Primer (2019)**

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Kerjasama Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 40,0%, sebanyak 30 responden menyatakan setuju dengan persentase 50,0%, sebanyak 3 responden menyatakan cukup setuju dengan persentase 5,0% dan sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,0%, dapat dijelaskan bahwa Kerjasama Karyawan di KSP. Bangun Jaya sebagian besar responden menyatakan setuju karena hasil skor sebesar 255 termasuk pada interval 253-300 atau dengan kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan kerjasama

karyawan di KSP. Bangun Jaya karena karyawan dapat bekerjasama dengan baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim sehingga perusahaan dapat menilai kinerjanya untuk pertimbangan promosi jabatan.

➤ **Resume Skor Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.39**

<b>Item</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1	192	Cukup
2	261	Sangat Tinggi
3	236	Tinggi
4	221	Tinggi
5	202	Cukup
6	214	Tinggi
7	220	Tinggi
8	247	Tinggi
9	255	Sangat Tinggi
<b>Total</b>	<b>2.048</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>227.55</b>	

**Sumber : Data Primer (2019)**

Sesuai dengan data pada tabel 4.39 diatas dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 261 yaitu karyawan selalu menjaga sarana dan prasarana perusahaan dan karyawan tidak merusaknya. Sedangkan skor terendah 162 yaitu dalam melakukan tugas, karyawan jarang melakukan kesalahan. Hasil perhitungan rata – rata adalah 227,55 skor tersebut berada pada rentang 205-252 atau berada pada kriteria “Tinggi”. Maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan di KSP. Bangun Jaya Tinggi.

## 4.5.2 Rata – rata dan Standar Deviasi, Uji Regresi Linier Berganda, Korelasi Antar Variabel

### 4.5.2.1 Rata-rata dan Standar Deviasi

**Tabel 4.40**

No	Variabel	N Valid	Mean	Standar Deviasi
1	Motivasi	60	44,58	3,441
2	Pengembangan Karir	60	35,15	3,161
3	Kinerja Karyawan	60	34,13	5,537

**Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 21**

Pada Tabel 4.40 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata untuk variabel Motivasi sebesar 44,58, rata-rata untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 35,15 dan rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,13. Sedangkan untuk standar deviasi pada variabel Motivasi sebesar 3,441, standar deviasi variabel Pengembangan Karir sebesar 3,161, dan standar deviasi variabel Kinerja Karyawan sebesar 5,537. Hal ini dikatakan bahwa Variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata terendah sebesar 34,13 dengan standar deviasi tertinggi sebesar 5,537 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan paling tidak stabil (Fluktuatif) namun masih memenuhi standar dan variabel Motivasi memiliki rata-rata tertinggi



sebesar 44,58 dengan standar deviasi sedang yaitu 3,441 menunjukkan bahwa variabel Motivasi paling stabil dari variabel lainnya dan memiliki standar yang sedang.

#### 4.5.2.2 Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan *Software* SPSS 21, diperoleh nilai-nilai koefisien regresi untuk data besarnya pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Berikut hasil yang diperoleh :

**Tabel 4.41**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Korelasi	Kinerja Karyawan
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	0,290
	Signifikansi	0,024
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	0,381
	Signifikansi	0,003

- a. Besar korelasi Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,290 dengan tingkat signifikansi 0,024. Karena lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,023 < 0,05$ ), maka hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Besar korelasi Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,381 dengan tingkat signifikansi 0,003.

Karena lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ), maka hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengembangan Karir memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.5.2.3 Korelasi Antar Variabel

##### ➤ Korelasi Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.42**

Variabel	Korelasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation Signifikansi	0,290
		0,024

**Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 21**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.42 diatas didapat koefisien korelasi Motivasi diukur dengan variabel Kinerja Karyawan tingkat signifikansinya adalah 0,05 yang berarti menyatakan ada korelasi antara kedua variabel tersebut. Sedangkan untuk besar nilai koefisien korelasinya adalah 0,290 dengan tingkat signifikan 0,024. Karena lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,024 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.

##### ➤ Korelasi Variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.43**

Variabel	Korelasi	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation Signifikansi	0,381
		0,003

### Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.43 diatas didapat koefisien korelasi Pengembangan Karir diukur dengan variabel Kinerja Karyawan tingkat signifikansinya adalah 0,05 yang berarti menyatakan ada korelasi antara kedua variabel tersebut. Sedangkan untuk besar nilai koefisien korelasinya adalah 0,381 dengan tingkat signifikan 0,003. Karena lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan positif atau negatif antara variabel independen yaitu Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji -t atau uji parSial dan koefisien determinasi.

##### 4.6.1 Uji F atau Uji Simultan

**Tabel 4.44**  
**Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	263,091	2	131,546	4,850	,011 <sup>b</sup>
Residual	1545,842	57	27,120		
Total	1808,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Motivasi

**Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 21**

Berdasarkan Uji F (Simultan) pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.41 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

$H_0$  = secara simultan Motivasi dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$  = secara simultan Motivasi dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4.44 di atas diperoleh nilai F 4,850 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis diajukan dapat dikonfirmasi.

#### 4.6.2 Uji T atau Uji Parsial

**Tabel 4.45**  
**Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10,385	8,928		1,163	,250
	Motivasi	,017	,297	,011	,058	,954
	Pengembangan_Karir	,654	,324	,373	2,020	,048

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T atau Uji Parsial pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.45 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

## 1. Motivasi

$H_0$  = Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$  = Motivasi mempunyai pengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji-t untuk variabel Motivasi dalam tabel diatas nilai koefisiennya adalah sebesar 0,058 dan tingkat signifikasinya adalah 0,954. Karena  $0,954 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan tidak dapat dikonfirmasi.

## 2. Pengembangan Karir

$H_0$  = Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$  = Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji-t untuk variabel Pengembangan Karir dalam tabel diatas nilai koefisiennya adalah sebesar 2,020 dan tingkat signifikansinya adalah 0,048. Karena  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat dikonfirmasi.

### 4.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.46**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Mmodel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 <sup>a</sup>	,145	,115	5,208

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Motivasi

**Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 21**

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,145 \times 100\% \\ &= 14,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,145 atau 14,5%. Hal ini berarti bahwa 14,5% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan motif Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.7 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

### 4.7.1 Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Ananta Pradipta (2017). Secara parsial, motivasi dan pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi belum tentu kinerja karyawan menjadi semakin tinggi pula, hal ini terjadi karena karyawan lebih melihat ke hasil kerja nyata yang dapat dilihat seperti pencapaian target atau prestasi. Karena dengan berprestasi maka pengembangan karir akan meningkat. Sedangkan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positive dan signifikan yang berarti semakin tinggi pengembangan karir yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula, hal ini dapat dilihat dari semakin berprestasi karyawan maka pengembangan karirnya akan semakin meningkat. Jadi, karyawan lebih melihat kepada hasil kerja yang berprestasi sehingga pengembangan karir meningkat dibandingkan hanya dengan sekedar motivasi. Dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing (2018).

Dengan demikian, kinerja karyawan yang menjadi hal utama dalam proses kerja di bagian mantri di KSP. Bangun Jaya sangat memerlukan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan agar

kinerja karyawan lebih meningkat lagi sehingga dapat terus berkembang guna persaingan usaha di era revolusi industri ini

## **4.7.2 Implikasi**

### **4.7.2.1 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa berdasarkan predikat motivasi di KSP. Bangun Jaya tidak memiliki pengaruh positive terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan predikat pengembangan karir memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil perhitungan dalam penelitian ini bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya, namun tidak berlaku ketentuan yang sama dengan variabel motivasi.

### **4.7.2.2 Implikasi Praktis**

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasikan agar manajemen KSP. Bangun Jaya ingin meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada bagian mantri. maka sebaiknya mereka harus fokus untuk meningkatkan pengembangan karir pada karyawan karena hasil penelitian dari variabel tersebut berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun motivasi pun tetap dapat menjadi perhatian bagi manajemen, karena walaupun dari hasil penelitian



motivasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, namun dimensi-dimensi yang terdapat di dalam motivasi akan tetap dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik, sehingga jika seluruh variabel tersebut ditingkatkan, harapannya Karyawan KSP. Bangun Jaya khususnya pada bagian mantri dapat terus berkembang dan bertahan di revolusi industri ini.

#### **4.7.3 Keterbatasan**

Dalam penelitian ini disadari bahwa terdapat banyak keterbatasan dalam mempengaruhi hasil penelitian yang telah di uji. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini, penulis menemui beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Pengamatan penelitian ini hanya dilakukan pada sebagian karyawan internal KSP. Bangun Jaya.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam penyusunan penelitian ini, sehingga memperoleh hasil yang kurang maksimal.
3. Penggunaan instrument kuesioner dalam mengumpulkan data membuat penulis tidak dapat mengontrol pilihan jawaban yang diisi oleh responden.
4. Waktu pengambilan dan penelitian dilakukan serentak sehingga memiliki tingkat signifikansi dan konsistensi yang lebih rendah.
5. Populasi dan Sampel yang minimum.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada bagian mantri di KSP. Bangun Jaya. Serta memberikan saran untuk peneliti selanjutnya apabila terkait dengan Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Motivasi menurut tanggapan karyawan KSP. Bangun Jaya termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Bagian tertinggi dinyatakan dengan adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Sedangkan bagian terendah dinyatakan dengan adanya suatu dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selama itu baik untuk kepentingan instansi.

2. Pengembangan Karir menurut karyawan KSP. Bangun Jaya dalam kategori “Sangat Tinggi”. Bagian tertinggi dinyatakan dengan Karyawan mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja yang baik. Sedangkan bagian terendah dinyatakan dengan Fasilitas pelatihan yang karyawan peroleh dari perusahaan dapat membantu karir karyawan di masa depan.
3. Kinerja Karyawan menurut karyawan KSP. Bangun Jaya termasuk dalam kategori “Tinggi”. Bagian tertinggi dinyatakan dengan karyawan selalu menjaga sarana dan prasarana perusahaan dan karyawan tidak merusaknya. Sedangkan bagian terendah dinyatakan dengan dalam melakukan tugas, karyawan jarang melakukan kesalahan.
4. Secara simultan Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP. Bangun Jaya.
5. Secara parsial Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP. Bangun Jaya.
6. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP. Bangun Jaya.

## **5.2 Saran**

Saran dibuat untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada. Dengan demikian, penulis menyadari bahwa tidak ada penelitian yang bebas dari adanya keterbatasan. Dalam penelitian ini, penulis hanya menempatkan saran teoritis.

### **5.2.1 Saran Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara parsial Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal yang sama adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan dijadikan responden tidak hanya dari sebagian karyawan saja sehingga peneliti akan mendapatkan hasil yang bervariasi dan lebih baik.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya memperhatikan waktu lebih efisien lagi agar penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang maksimal serta dapat menggali informasi dan kualitas tempat penelitian.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Mantri di KSP. Bangun Jaya, hasil penelitian pada Variabel Motivasi bagian terendah dinyatakan dengan adanya suatu dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selama itu baik

untuk kepentingan instansi, dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan dapat mengambil resiko dalam pekerjaan meskipun itu baik bagi instansi banyak karyawan yang punya pemikiran yang egois. Bagian terendah dari Pengembangan Karir dinyatakan dengan Fasilitas pelatihan yang karyawan peroleh dari perusahaan dapat membantu karir karyawan di masa depan. Artinya, masih banyak fasilitas atau pelatihan kerja yang kurang sehingga hal tersebut tidak membantu untuk pengembangan karir karyawan. Adapun bagian terendah pada Kinerja Karyawan dinyatakan dengan melakukan tugas, karyawan jarang melakukan kesalahan, masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas. Sehingga jadi penghambat karir bagi karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantjie Uhing (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado*.
- Cardoso, Gomes, Faustino, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. Andi Offset: PT. Refika Aditama.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku.
- Darojat, Tubagus Achmad, 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung
- Deiby Christa Rusu, Lotje Kanet, Rita Taroreh (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado*
- Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Die, Pratiwi, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*.
- Edison, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Penerbit Diponegoro.*
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1.* Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- M. Harlie (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Pemerintah Kab. Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.*
- Marwansyah, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto, 2011. *Pengantar Statistika: Untuk Peneltian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16 Pearson. Alih bahasa oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait.* Jakarta : Salemba Empat.
- Rulianti, Eka, (2015) *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.*
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka setia
- Siregar, Sofyan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta : Prenamedia Group.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Komptenesi SDM – Teori, Dimesi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Teguh Ananta Pradipta (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKBD)*.

Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi. Edisi kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Zella Rifqi Fathurrohman (2013). *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rsu di Banjarnegara*.

<https://www.academia.edu/4678743/>

[PENGARUH\\_ATRIBUT\\_SUPERMARKET\\_TERHADAP\\_MOTIF\\_BELANJA\\_HEDONIK\\_MOTIF\\_BELANJA\\_UTILITARIAN\\_DAN\\_LOYALITAS\\_KONSUMEN](#)

<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/9651>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15714>

[http://eprints.ums.ac.id/26913/14/Naskah\\_Publikasi.pdf](http://eprints.ums.ac.id/26913/14/Naskah_Publikasi.pdf)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19099>

[https://www.academia.edu/36617274/Pengembangan\\_Karir](https://www.academia.edu/36617274/Pengembangan_Karir)

<http://dataolah.blogspot.com/2012/08/regresi-berganda-uji-f-uji-t-dan.html>

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/665/137019045.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://docplayer.info/65028334-Kuesioner-pengaruh-pengembangan-karir-kompetensi-dan-kompensasi-terhadap-intention-to-leave-karyawan-pada-pt-pelabuhan-indonesia-i-persero-medan.html>

<https://dosenpsikologi.com/teori-teori-motivasi>

<http://tugasakhiramik.blogspot.com/2016/09/teori-motivasi-menurut-para-ahli.html>

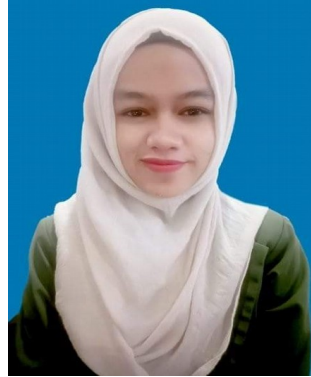




**LAMPIR  
AN-  
LAMPIR  
AN**

**Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



Nama : Siti Romlah  
Tempat, Tgl Lahir : Serang, 28 Mei 1992  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Sekarang : Kp. Peuteuy Rt. 02 Rw. 01 Ds. Ujung Tebu  
Kec. Ciomas Kab. Serang - Banten  
Telephone : 081212340487  
Email : ellomajj@gmail.com

**—PENDIDIKAN —**

---

**FORMAL :**

- 1998 – 2004 **SD NEGRI III UJUNG TEBU CIOMAS**
- 2004 – 2007 **SMP NEGERI 1 CIOMAS**
- 2007 – 2010 **MA AL-HIDAYAH CIOMAS**
- 2017 – 2019 **STIE STAN INDONESIA MANDIRI BANDUNG**  
JL. JAKARTA NO. 79

**— PENGALAMAN KERJA —**

---

- 2010 – 2012 **PT. NIKOMAS GEMILANG** SEBAGAI INPAIR
- 2012 – 2019 **KSP. BANGUN JAYA** SEBAGAI SEKRETARIS

## **Lampiran 2 : Kuesioner**

### **KATA PENGANTAR KUESIONER**

Dengan hormat,

Perkenankanlah saya Siti Romlah mahasiswi dari STIE STAN-IM (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri) program studi manajemen, meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Mantri Di KSP. Bangun Jaya”. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Bandung, Januari 2020

Penulis

Siti Romlah

### IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kotak dibawah ini dengan memberikan tanda checklist (√).

- |                  |   |   |  |
|------------------|---|---|--|
| 1. Nama          | : |   |  |
| 2. Umur          | : |   |  |
| 3. Jenis Kelamin | : | Laki-laki                               | Perempuan                              |
| 4. Pendidikan    | : | <input type="checkbox"/> SD             | <input type="checkbox"/> Diploma       |
|                  |   | <input type="checkbox"/> SLTA/SEDERAJAT | <input type="checkbox"/> Sarjana (S-1) |
|                  |   | <input type="checkbox"/> SLTA/SEDERAJAT | <input type="checkbox"/> Sarjana (S-2) |
|                  |   | <input type="checkbox"/> Lainnya .....  | <input type="checkbox"/>               |
| 5. Lama Bekerja  | : | <input type="checkbox"/> < 1 tahun      | <input type="checkbox"/> > 2.5 tahun   |
|                  |   | <input type="checkbox"/> > 1 tahun      | <input type="checkbox"/> < 5 tahun     |
|                  |   | <input type="checkbox"/> < 2.5 tahun    | <input type="checkbox"/> > 5 tahun     |
|                  |   | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>               |

Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

#### Keterangan

- |    |   |               |     |
|----|---|---------------|-----|
| SS | : | Sangat Setuju | (5) |
| S  | : | Setuju        | (4) |
| CS | : | Cukup Setuju  | (3) |
| TS | : | Tidak Setuju  | (2) |

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Motivasi</b>						
1	Adanya suatu upaya atau dorongan dari diri saya untuk melebihi target kerja yang dicapai di KSP. Bangun Jaya					
2	Saya terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja saya untuk menjadi lebih baik					
3	Adanya suatu dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4	Adanya suatu dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang diberikan kepada saya selama itu baik untuk kepentingan instansi					
5	Adanya dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja saya					
6	Adanya dorongan untuk berinteraksi dengan pihak lain seperti masyarakat dan instansi lain					
7	Adanya dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja saya					
8	Adanya dorongan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja di perusahaan saya					
9	Adanya dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari rekan kerja saya					
10	Adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan					
<b>Pengembangan Karir</b>						
11	Berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja yang saya miliki, saya siap ditempatkan diberbagai posisi pekerjaan					
12	Perusahaan KSP. Bangun Jaya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir					
13	Saya mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja saya baik					
14	Berdasarkan latar belakang pendidikan yang saya miliki, ada harapan peningkatan karir untuk saya					
15	Fasilitas pelatihan yang saya peroleh dari perusahaan dapat membantu karir saya di masa depan					
16	Semakin lama saya bekerja di perusahaan, semakin tinggi loyalitas saya terhadap perusahaan					

17	Saya selalu berperilaku serta berkata dengan baik agar saya dapat di promosikan sesuai dengan perencanaan SDM yang ada diperusahaan saya					
18	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan					
<b><i>Kinerja Karyawan</i></b>						
19	Dalam melakukan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
20	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana perusahaan saya dan tidak merusaknya					
21	Saya telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja					
22	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan perusahaan saya					
23	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja perusahaan saya					
24	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang ditentukan karena saya selalu hadir tepat waktu					
25	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak pernah terlambat ataupun membiarkan waktu terbuang					
26	Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi					
27	Saya dapat bekerjasama dengan baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim					

### Lampiran 3 : Data Variabel Responden

No	Motivasi (X1)										Total
Responde	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.6	X1.	X1.	X1.	X1.1	X1

<b>n</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	
1	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	42
2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
7	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	38
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
12	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	41
13	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	41
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	41
16	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
17	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
20	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
21	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
22	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
23	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	38
24	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	41
25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
29	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
30	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	44
31	1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	41
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
33	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	40
34	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	39
35	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	43
36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	5	5	3	5	3	5	4	3	4	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
47	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
48	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
50	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
54	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	44
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
57	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
58	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
59	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
60	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44

No Responde n	Pengembangan Karir (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	3	4	4	3	3	5	4	31
2	5	5	4	3	4	4	4	5	34
3	5	4	4	3	3	5	4	4	32
4	5	5	4	3	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	4	4	5	34
6	4	5	4	4	4	4	4	5	34
7	4	4	3	3	3	4	4	4	29
8	4	4	4	3	4	4	4	4	31
9	5	5	5	5	5	5	4	4	38
10	4	5	5	4	4	4	4	5	35
11	5	5	5	4	4	4	4	4	35
12	4	5	5	5	4	4	4	3	34
13	5	3	4	4	4	5	5	4	34
14	5	5	5	5	5	5	4	4	38
15	4	5	4	4	4	5	3	4	33
16	4	5	4	4	4	4	4	5	34
17	4	5	4	4	4	4	4	5	34
18	4	5	5	5	5	4	5	5	38

19	4	5	5	4	4	4	4	4	34
20	4	5	5	4	4	5	4	4	35
21	4	5	5	4	4	4	4	4	34
22	4	5	5	5	4	5	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	4	5	4	4	4	4	4	5	34
25	4	4	4	4	3	3	3	3	28
26	4	5	4	4	4	4	5	4	34
27	5	5	5	5	5	5	4	4	38
28	4	5	4	5	5	5	5	4	37
29	3	5	4	5	5	4	5	4	35
30	4	5	5	5	5	4	4	5	37
31	5	5	5	5	5	5	5	4	39
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	2	5	3	3	2	5	3	5	28
34	3	4	5	3	3	3	4	4	29
35	3	4	5	5	4	5	4	4	34
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
38	4	5	4	4	4	5	4	4	34
39	5	5	3	4	5	5	4	4	35
40	4	5	4	4	4	4	4	4	33
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	4	4	4	4	5	5	5	5	36
43	3	4	4	5	4	4	3	3	30
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	4	5	5	4	4	37
46	4	5	4	4	5	5	5	5	37
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	5	4	4	4	4	4	34
49	4	5	5	5	5	5	5	5	39
50	4	5	5	5	5	5	5	5	39
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	5	4	5	4	5	5	4	36
53	4	5	4	5	4	4	4	4	34
54	4	5	4	5	3	5	4	5	35
55	5	5	5	5	5	5	4	5	39
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	4	4	5	4	5	37
58	5	5	5	4	4	5	4	5	37
59	5	5	5	5	4	5	5	4	38
60	4	5	5	4	4	5	5	4	36

No Responde n	Kinerja (Y)									Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	3	4	4	4	1	3	4	4	5	32
2	4	4	5	3	2	3	3	4	4	32
3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	31
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
5	4	4	3	3	2	3	3	4	4	30
6	4	4	3	3	2	3	3	4	4	30
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
8	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32
9	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42
10	3	5	5	5	5	5	4	5	5	42
11	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
12	1	4	3	4	3	4	4	4	5	32
13	3	5	4	3	3	3	4	4	4	33
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
16	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30
17	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
18	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
19	2	5	4	4	4	3	3	4	4	33
20	2	5	4	4	4	3	3	4	4	33
21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
22	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
24	3	4	4	3	2	2	3	4	5	30
25	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26
26	3	5	4	4	4	4	4	4	5	37
27	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42
28	4	5	5	5	4	3	3	5	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	2	4	2	2	2	2	2	2	2	20
31	3	3	4	5	5	5	4	3	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	1	3	2	3	2	3	3	3	3	23
34	2	3	3	3	3	2	3	2	2	23
35	2	4	4	4	4	3	4	5	5	35
36	3	5	4	5	4	3	4	5	5	38
37	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43

38	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
39	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
41	3	5	5	4	3	4	4	4	4	36
42	2	5	5	4	3	4	4	4	4	35
43	3	5	3	2	3	2	3	3	4	28
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
45	3	4	4	4	4	5	4	5	5	38
46	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40
47	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
49	2	5	4	5	4	4	5	5	5	39
50	3	5	5	4	4	4	4	5	4	38
51	1	5	4	3	4	3	4	5	5	34
52	4	3	3	2	3	4	3	4	4	30
53	3	5	4	3	2	3	3	5	5	33
54	4	5	5	4	4	3	4	5	4	38
55	2	4	2	2	3	2	2	3	3	23
56	2	4	2	2	2	2	2	4	4	24
57	5	4	2	2	2	2	2	4	4	27
58	2	4	2	2	2	2	2	4	4	24
59	3	5	5	4	3	4	3	5	5	37
60	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43

#### Lampiran 4 : Uji Validitas & Uji Realibilitas

Uji Validitas Motivasi (X<sub>1</sub>)

#### Correlations

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivasi
------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	----------

X1.1	Pearson	1	,274 <sup>*</sup>	,412 <sup>**</sup>	,256 <sup>*</sup>	,070	,162	,157	,207	,253	,130	,547 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,034	,001	,048	,594	,215	,230	,113	,051	,321	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson	,274 <sup>*</sup>	1	,250	,109	,237	,209	,096	,480 <sup>**</sup>	,152	,117	,486 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,034		,054	,407	,068	,109	,466	,000	,246	,374	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson	,412 <sup>**</sup>	,250	1	,212	,144	,132	,369 <sup>**</sup>	,237	,302 <sup>*</sup>	,101	,550 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,001	,054		,104	,273	,314	,004	,068	,019	,441	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson	,256 <sup>*</sup>	,109	,212	1	,009	,151	,262 <sup>*</sup>	,148	,171	,246	,490 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,048	,407	,104		,946	,249	,043	,258	,193	,059	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson	,070	,237	,144	,009	1	,485 <sup>**</sup>	,335 <sup>**</sup>	,204	,328 <sup>*</sup>	,073	,482 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,594	,068	,273	,946		,000	,009	,117	,011	,577	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson	,162	,209	,132	,151	,485 <sup>**</sup>	1	,181	,546 <sup>**</sup>	,414 <sup>**</sup>	,241	,622 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,215	,109	,314	,249	,000		,166	,000	,001	,064	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson	,157	,096	,369 <sup>**</sup>	,262 <sup>*</sup>	,335 <sup>**</sup>	,181	1	,354 <sup>**</sup>	,416 <sup>**</sup>	,225	,595 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,230	,466	,004	,043	,009	,166		,005	,001	,084	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson	,207	,480 <sup>**</sup>	,237	,148	,204	,546 <sup>**</sup>	,354 <sup>**</sup>	1	,477 <sup>**</sup>	,256 <sup>*</sup>	,681 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,113	,000	,068	,258	,117	,000	,005		,000	,048	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson	,253	,152	,302 <sup>*</sup>	,171	,328 <sup>*</sup>	,414 <sup>**</sup>	,416 <sup>**</sup>	,477 <sup>**</sup>	1	,415 <sup>**</sup>	,697 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,051	,246	,019	,193	,011	,001	,001	,000		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson	,130	,117	,101	,246	,073	,241	,225	,256 <sup>*</sup>	,415 <sup>**</sup>	1	,497 <sup>**</sup>
	Correlation											

	Sig. (2-tailed)	,321	,374	,441	,059	,577	,064	,084	,048	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	,547**	,486**	,550**	,490**	,482**	,622**	,595**	,681**	,697**	,497**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Validitas Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Pengembangan_Karir
X2.1	Pearson Correlation	1	,089	,325*	,149	,414**	,301*	,299*	,144	,549**

	Sig. (2-tailed)		,499	,011	,255	,001	,019	,020	,272	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,089	1	,315*	,323*	,402**	,341**	,085	,386**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,499		,014	,012	,001	,008	,520	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,325*	,315*	1	,511**	,468**	,238	,284*	,150	,646**
	Sig. (2-tailed)	,011	,014		,000	,000	,067	,028	,252	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,149	,323*	,511**	1	,631**	,399**	,386**	,097	,699**
	Sig. (2-tailed)	,255	,012	,000		,000	,002	,002	,460	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,414**	,402**	,468**	,631**	1	,448**	,506**	,285*	,829**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000		,000	,000	,027	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,301*	,341**	,238	,399**	,448**	1	,308*	,305*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,019	,008	,067	,002	,000		,017	,018	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	,299*	,085	,284*	,386**	,506**	,308*	1	,361**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,020	,520	,028	,002	,000	,017		,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	,144	,386**	,150	,097	,285*	,305*	,361**	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,272	,002	,252	,460	,027	,018	,005		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Penge mbang an_Ka rir	Pearson Correlation	,549**	,548**	,646**	,699**	,829**	,652**	,641**	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Kinerja_Kar yawan



Y.1	Pearson Correlation	1	-,005	,292*	,097	,048	,297*	,182	,133	,094	,348**
	Sig. (2-tailed)		,967	,024	,459	,718	,021	,163	,310	,476	,006
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	-,005	1	,543**	,364**	,449**	,280*	,388**	,593**	,524**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,967		,000	,004	,000	,030	,002	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,292*	,543**	1	,739**	,568**	,603**	,665**	,593**	,525**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,097	,364**	,739**	1	,651**	,692**	,732**	,529**	,559**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,459	,004	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	,048	,449**	,568**	,651**	1	,655**	,609**	,414**	,387**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,718	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	,297*	,280*	,603**	,692**	,655**	1	,743**	,433**	,508**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,021	,030	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	,182	,388**	,665**	,732**	,609**	,743**	1	,513**	,496**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,163	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	,133	,593**	,593**	,529**	,414**	,433**	,513**	1	,814**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,310	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	,094	,524**	,525**	,559**	,387**	,508**	,496**	,814**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,476	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,348**	,604**	,852**	,832**	,748**	,817**	,822**	,748**	,733**	1

Kinerja	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
_Karya	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
wan											

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>1</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,759	,764	10

Uji Reliabilitas Pengembangan Karir ( $X_2$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,792	,790	8

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,883	,886	9

## Lampiran 5 : Rata-rata, Standar deviasi dan Korelasi Antar Variabel

### Rata-rata dan Standar Deviasi

		Statistics		
		Motivasi	Pengembangan _Karir	Kinerja_Karyaw an
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		44,58	35,15	34,13
Median		44,00	35,00	35,00
Mode		41 <sup>a</sup>	34	33 <sup>a</sup>
Std. Deviation		3,441	3,161	5,537
Sum		2675	2109	2048

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Uji Korelasi X<sub>1</sub> dan Y

		Motivasi	Kinerja_Karyaw an
Motivasi	Pearson Correlation	1	,290*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	60	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,290*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Korelasi X<sub>2</sub> dan Y

**Correlations**

		Pengembangan Karir	Kinerja_Karyaw an
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1	,381**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	60	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,381**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6 : Uji Hipotesis

### Uji-F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,091	2	131,546	4,850	,011 <sup>b</sup>
	Residual	1545,842	57	27,120		
	Total	1808,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Motivasi

### Uji-t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,385	8,928		1,163	,250
	Motivasi	,017	,297	,011	,058	,954
	Pengembangan_Karir	,654	,324	,373	2,020	,048

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 <sup>a</sup>	,145	,115	5,208

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Motivasi

