

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK**

SKRIPSI



**Oleh :
Eirene Veronica Telaumbanua
160910484**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

**Eirene Veronica Telaumbanua
160910484**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Eirene Veronica Telaumbanua

NPM : 160910484

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 19 Februari 2020

Materai 6000

Eirene Veronica Telaumbanua

160910484

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLLUX
BARELANG MEGASUPERBLOK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh :

**Eirene Veronica Telaumbanua
160910484**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 19 Februari 2020

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok di Kota Batam. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, dengan data primer dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dari 130 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji kualitas data uji asumsi kelas, uji pengaruh dan uji hipotesis. Data diolah dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pollux Bareleng Megasuperblok. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,3%.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pengembangan Karir; Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of monivation and work environment on the performance of employess of PT Pollux Barelang Megasuperblok in Batam City. This type of research is to use quantitative research, with primary data and data colletion carried out by distributing questionnaires of 130 respondents. The sampling technique of this study used the saturated sampling method and the data analysis method used was descriptive method, multiple linear regression analysis, data quality test class assumption test, influence test and hypothesis test. The data was processed with the help of SPSS version 25. The result of this study indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Pollux Barelang Megasuperblok. The result of the coefficient of determination of 0.543 shows that the motivation and career development variables have an influence on employee performance by 54.3%.

Keywords: *Employee Performance; Career Development; Motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala Rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
3. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman S.E., M.M . selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing akademik
6. Dosen dan civitas Akademik Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua dan saudara saya yang selalu mendoakan saya.
8. Dan untuk dwi, devi, jenichi, nopitha, dan wisra selaku teman seperjuangan saya dalam membuat skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 19 Februari 2020

Eirene Veronica Telaumbanua

160910484

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.1 Jenis-Jenis Motivasi.....	10
2.1.2 Pengembangan Karir	16
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	16
2.1.1.2 Peran-Peran Proses Pengembangan Karir.....	16
2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir	21

2.1.3	Kinerja Karyawan	22
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2	Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3	Hubungan Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4	Kerangka Pemikiran	31
2.5	Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian.....	33
3.2	Definisi Operasional Variabel	33
3.2.1	Variabel Independen.....	34
3.2.2	Variabel Dependen	36
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.1	Jenis data	38
3.4.2	Sumber Data	38
3.5	Metode Analisis Data	39
3.5.1	Analisis Deskriptif	40
3.5.2	Uji Kualitas Data	40
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.5.4	Uji Pengaruh.....	44
3.5.5	Uji Hipotesis.....	45
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	46
3.6.1	Lokasi Penelitian	46
3.6.2	Jadwal Penelitian	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Responden	48
4.1.1	Profil Responden.....	48
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	49
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.1.2	Statistik Deskriptif	50
4.1.2.1	Statistik Deskriptif Motivasi (X1).....	51
4.1.2.2	Statistik Deskriptif Pengembangan Karir (X2).....	52
4.1.2.3	Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	54
4.2	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	55
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	56
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas	58
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	58
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	58
4.3.2	Hasil Uji Multikolineritas	60
4.3.3	Hasil Uji Heterokedastistas	61
4.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.4.2	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.5	Hasil Uji Hipotesis	65
4.5.1	Hasil Uji T (Parsial)	65
4.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	66
4.6	Pembahasan.....	67

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	70
5.2	Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian	74
Lampiran 2 Riwayat Hidup.....	106
Lampiran 3 Surat Keterangan	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Histogram	59
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	59
Gambar 4. 3 Scatterplot.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Tahun 2019	3
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 3. 2	Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 3. 3	Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3	Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4. 4	Kriteria Analisis Deskriptif.....	51
Tabel 4. 5	Respon terhadap Motivasi.....	52
Tabel 4. 6	Respon terhadap Pengembangan Karir	53
Tabel 4. 7	Respon terhadap Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	56
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....	57
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	57
Tabel 4. 11	Hasil Uji Realibilitas	58
Tabel 4. 12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	60
Tabel 4. 13	Hasil Uji <i>Multikolinieritas</i>	61
Tabel 4. 14	Uji Glejser	63
Tabel 4. 15	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	63
Tabel 4. 16	Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65
Tabel 4. 17	Hasil Uji T (Parsial)	66
Tabel 4. 18	Hasil Uji F	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Korelasi <i>Product Moment</i>	40
Rumus 3. 2 <i>Cronbach Alpha</i>	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Usaha perusahaan untuk terus bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain harus dapat menguasai sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia yang tidak dapat ditunda lagi.

Motivasi memegang peranan yang penting dalam mendorong pencapaian perusahaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka bisa dilihat dari kebiasaan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dari diri seseorang yang ditandai dengan adanya perubahan terhadap sikap dan kinerja dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. (Karmita, Suphartha, & Priantini, 2016) yang berjudul “Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). Aspek lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir karyawan dalam perusahaan yang sehat dan prospektif, artinya setiap orang yang bergabung dalam organisasi atau perusahaan memiliki

harapan pengembangan karir di dalamnya. Karena itu dibutuhkan penetapan karir untuk mengawali jenjang karir. Idealnya setiap karyawan mendapat informasi yang jelas mengenai kompetensi mereka untuk mencapai jabatan atau posisi yang potensial. Karyawan dalam perusahaan mempunyai potensi untuk mencapai karir yang baik yang dapat mempengaruhi kinerja.

Pengembangan karir dimulai dengan kegiatan atau tindakan-tindakan melakukan analisa kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, disertai proses pemetaan kemampuan yang ada pada karyawan, membuat perencanaan karir dan dilanjutkan dengan program pelatihan dan pengembangan. Perusahaan-perusahaan yang berkualitas selalu berupaya menciptakan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi karyawan demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima.

Penelitian oleh (Wita Indrayani, 2017) berjudul “Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Bali : Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi” menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dalam hal ini ditentukan oleh prestasi kerja seseorang, pengalaman, pendidikan yang baik, dan beberapa nasib yang baik dalam peran karir seseorang. Bagi perusahaan, proses dan pengembangan karir tersebut dapat diupayakan melalui pembinaan karyawan ke arah *the right man on the right place*. Untuk itu perlu konsep proses karir dan perkembangannya yang jelas, sistematis, dan terencana dengan baik.

Setiap perusahaan harus memperhatikan hak-hak karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan tujuan dan sasaran organisasi. Sumber daya ini harus dikelola dengan baik, juga penting untuk membentuk suasana kerja yang membangun peran karyawan lebih aktif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan akan mau dan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

PT Pollux Barelang Megasuperblok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property. PT Pollux Barelang Megasuperblok berdiri pada Desember 2015 yang memiliki kantor pusat (*Head Office*) yang bernama PT Pollux Properties yang berlokasi di Jakarta, sedangkan salah satu cabangnya berlokasi di Kota Batam yang berada di Jalan Engku Putri No. 1 (satu), Kota Batam. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dianggap adalah bagian dari penggerak aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini PT Pollux Barelang Megasuperblok memiliki 130 karyawan. Berikut table data karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Personalia/HRD	1
2	General Manager	1
3	Manager	1
4	<i>Account Payable</i>	3
5	<i>Account Receivable</i>	3
6	<i>Collection</i>	6
7	Admin Sales Marketing	3
8	<i>Legal</i>	5
9	<i>Tax Officer</i>	5
10	<i>Project Officer</i>	30
11	<i>Marketing</i>	36
12	KPA	1

13	<i>Marcomm</i>	4
14	Supervisor Accounting	1
15	Administrasi	4
16	<i>Resepcionist</i>	1
17	<i>Helper</i>	20
18	<i>Driver</i>	4
19	<i>Cleaning Service</i>	1
Total		130

Sumber :PT Pollux Barelang Megasuperblok, (2019)

Fenomena yang terjadi pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam antara lain yaitu rendahnya motivasi kerja terhadap peraturan jam kerja dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan merasa kompensasi berupa gaji dan insentif diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Keadaan demikian harus diantisipasi oleh perusahaan karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Dampak dari itu semua mencerminkan pada hal-hal yang negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja, dan lain-lain. Motivasi bekerja pegawai yang menurun akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas karyawan menjadi menurun.

Fenomena lainnya terjadi masalah dalam proses pengembangan karir karyawan, maka dari itu PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam melakukan program pelatihan karyawan sesuai dengan bidang serta tugas masing-masing. Namun tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut sehingga berkurangnya motivasi dalam diri karyawan dan juga

wawasan pengetahuan karyawan menjadi tidak berkembang. Dari hasil pengamatan peneliti, kondisi diatas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut motivasi dan pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan karir seseorang. Pengembangan karir seseorang dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi kepada karyawan terkait peluang karir dan merencanakan program pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan individu. PT Pollux Bareleng Megasuperblok Kota Batam tidak mustahil memberikan tingkat jenjang karir kepada karyawan yang berpotensi dan berprestasi baik di perusahaan. Pengembangan karir karyawan yang lamban membuat departemen sumber daya manusia juga akan terhambat dalam pekerjaan dengan karyawan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti tertarik mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah:

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut hasil identifikasi masalah dari penelitian ini :

1. Motivasi karyawan yang masih rendah.
2. Kurang adanya motivasi dari atasan.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Kota Batam.

4. Belum adanya standar ideal dalam mengukur kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Karena itu peneliti merasa perlu untuk melakukan pembatasan penelitian dalam hal :

1. Penelitian ini berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir pada kinerja karyawan.
2. Objek penelitian adalah PT Pollux Barelang Megasuperblok.
3. Data yang digunakan adalah karyawan PT Barelang Megasuperblok Kota Batam sejumlah 130 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.
3. Pengaruh pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi dan pengembangan karir pada masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Perusahaan PT Pollux

Barelang Megasuperblok Batam, dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajer HRD (*Human Resource Department*) untuk dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai motivasi dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian teori bagi mahasiswa Universitas Putera Batam lainnya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Ghaffari, 2017: 93) ‘motivasi’ berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang berarti ‘bergerak’. Motivasi memberi pergerakan/perpindahan dari menuju situasi yang lebih baik. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka motivasi lebih didefinisikan sebagai kesediaan untuk melakukan sesuatu, dan dikondisikan oleh kemampuan tindakan untuk memuaskan sebagian kebutuhan individu.

Salah satu alasan penerapan faktor motivasi yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan utama organisasi. Motivasi sebagai proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia menuju pencapaian beberapa tujuan. Baginya karyawan seharusnya mengerti tentang motivasi mereka dan memahami hal yang hakiki untuk meningkatkan produktivitas mereka (Mundung & Pangemanan, 2017).

(Siagian, 2013: 88), motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Siagian, 2013: 78), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Motivasi

Biggs dan Telfer (2013: 78) menjelaskan jenis-jenis motivasi belajar dapat dibedakan menjadi empat macam, antara lain:

1. Motivasi instrumental
2. Motivasi sosial
3. Motivasi berprestasi
4. Motivasi instrinsik

Ngalim Purwanto (2015: 72) menyebutkan bahwa motivasi mengandung tiga komponen pokok :

1. Menggerakkan
2. Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku
3. Menopang dan menjaga tingkah laku

Berdasarkan komponen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki beberapa jenis dan juga mengandung komponen, antara lain menggerakkan, mengarahkan, dan menopang atau menjaga tingkah laku. Pada dasarnya motivasi itu dapat muncul dari diri sendiri maupun dari orang lain, sehingga para karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karena dirinya sendiri maupun dari orang lain.

Menurut Santoso Soroso (2013: 108) terdapat jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yang mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut.

2.1.1.2 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthans, 2013: 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan

dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Dimana pimpinan harus membuat kondisi bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka

pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthans, 2011: 160), yang tergolong sebagai *hygiene* faktor antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan *fleksibel* maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a. *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. *Human skill* (kecakapan konsektual) Adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) Adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

4. *Wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Menurut (Hidayati & Ermiyanto, 2017: 20) terdapat delapan indikator motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi

Karyawan yang memiliki potensi diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan kemampuannya.

2. Penghargaan

Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang tujuannya untuk mengembangkan diri.

3. Tanggung jawab

Karyawan harus memahami peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan sebagai tugas dan tanggung jawab karyawan.

4. Kemajuan dan peningkatan

Kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan berfungsi sebagai peningkatan jabatan.

5. Penggajian

Upah atau gaji dapat yang sesuai dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

6. Kondisi Kerja

Karyawan dapat menjalankan aktivitasnya dengan kondisi kerja yang baik dan nyaman sehingga motivasi kerja meningkat.

7. Fasilitas dan Keselamatan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan dalam hal ini sarana pendukung dan peralatan bekerja memadai.

8. Hubungan antar pribadi

Terjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan berdampak pada kerja sama dan koordinasi yang baik.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

(Indrasari, 2017: 227) Pengembangan karir merupakan sebagai suatu usaha dalam bentuk formal dan terorganisir secara baik, serta terencana secara matang guna mencapai keseimbangan antara kepentingan individu dan kebutuhan suatu organisasi. Pengertian tersebut dapat kita pahami bahwa sejatinya pengembangan karir berbicara tentang bagaimana usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerjanya dan menjawab kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017: 180), bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Santi, Tewal, & Untu, 2017) Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

2.1.1.2 Peran-Peran Proses Pengembangan Karir

(Sirait, 2016: 162) menjelaskan peran-peran tersebut sebagai berikut:

1. Individu

- a) Bertanggung jawab atas karirnya sendiri
 - b) Menilai minat, ketrampilan dan nilai sendiri
 - c) Mencari informasi karir dan sumber daya-sumber daya
 - d) Menetapkan sasaran dan rencana karir
 - e) Memanfaatkan peluang pengembangan
 - f) Berdiskusi dengan manajer tentang karir
 - g) Mengikuti rencana karir yang realistik
2. Manajer
- a) Memberikan umpan balik kinerja pada waktunya
 - b) Memberikan dukungan dan tugas-tugas pengembangan
 - c) Berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karir karyawan
 - d) Mendukung rencana pengembangan karir karyawan
3. Organisasi
- a) Mengkomunikasikan misi, kebijaksanaan dan prosedur
 - b) Memberikan peluang pelatihan dan pengembangan
 - c) Memberikan informasi dan program karir
 - d) Menawarkan varietas pilihan-pilihan karir

2.1.2.3 Jenis-jenis Pengembangan Karir

Perusahaan memerlukan Sumber Daya Alam untuk membangun kinerja karyawannya. Langkah yang paling tepat agar bisa membentuk SDM perusahaan adalah bisa dengan melakukan pelatihan atau pengembangan. Jenis-jenis yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

1. Melatih Keahlian Karyawan (*Skill Training*)

Pelatihan dan pengembangan pertama yang bisa dilakukan pada SDM atau karyawan perusahaan adalah dengan melatih keahliannya atau bisa disebut juga skill training. Pelatihan ini juga cukup sering dilakukan oleh beberapa perusahaan. Program pelatihan ini terbilang sederhana, caranya bisa dengan menilai apa yang menjadi kebutuhan ataupun kekurangan yang kemudian bisa diidentifikasi lewat penilaian yang lebih teliti.

2. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Perusahaan juga bisa melakukan pelatihan ulang atau disebut juga retraining agar bisa memberikan keahlian yang benar-benar dibutuhkan oleh SDM yang ada. Hal ini dilakukan guna menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan yang akan terus berubah. Pelatihan ini SDM yang ada di dalam perusahaan bisa bekerja dengan lebih percaya diri ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross Functional Training*)

Pelatihan dan pengembangan yang bisa dilakukan selanjutnya adalah melakukan pelatihan lintas fungsional. Ini merupakan pelatihan yang akan melibatkan para karyawan perusahaan agar bisa melakukan aktivitas kerja di dalam bidang yang lainnya, selain pekerjaan utamanya.

4. Pelatihan Tim (*Team Training*)

Memberikan pelatihan tim kepada SDM perusahaan merupakan hal yang sangat dianjurkan. Karena bagaimanapun juga karyawan di dalam perusahaan tidak akan bekerja sendirian, mereka harus bisa menyelesaikan masalah atau pekerjaan secara tim agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

5. Melatih Kreatifitas Karyawan

Proses pelatihan kreativitas atau disebut juga creativity training merupakan program pelatihan dan pengembangan yang bisa memberikan peluang agar SDM perusahaan bisa mengeluarkan sebuah gagasan berdasarkan nilai rasional. Gagasan itu nantinya akan lebih dikembangkan agar bisa membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi.

2.1.2.4 Faktor-faktor Pengembangan Karir

(Sedarmayanti, 2015: 66) Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Shaputra & Hendriani, 2015: 66) ada beberapa indikator dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Promosi yang dilakukan perusahaan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang tidak subjektif, rasional, juga informasi diketahui secara merata kepada karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung

Pemimpin melibatkan karyawannya dalam perencanaan karir. Terkait dengan hal ini, pemimpin menilai dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya. Ini dilakukan agar karyawan mengetahui langkah awal yang perlu diambil untuk promosi jabatan.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Setiap karyawan mendapat informasi terkait peluang promosi. Hal ini sangat penting bagi karyawan apabila peluang lowongan atau tersebut memerlukan seleksi yang sifatnya kompetitif.

4. Adanya minat untuk dipromosikan.

Besarnya minat karyawan untuk dipromosikan dapat ditumbuhkan melalui pendekatan yang fleksibel. Hal ini menjadikan karyawan memperhitungkan berbagai kemampuan secara individualistik untuk dipromosikan.

5. Tingkat kepuasan.

Secara umum setiap karyawan menginginkan jenjang karir yang tinggi, namun setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofianti, 2018: 216) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Senada dengan itu, (Wibowo, 2013: 7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut (Nelfianti, Yuniasih, & Wibowo, 2018: 122) kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau kelompok organisasi, sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dengan secara legal, tidak bertentangan hukum dan sesuai etika dan moral.

Pada dasarnya kinerja acapkali dianggap hanya sebagai hasil pencapaian kerja seorang pegawai/karyawan. Lebih daripada itu, (Armstrong, 2010: 248) memaparkan definisi kinerja menurut Bormon dan Motowidlo sebagai aspek yang mencakup perilaku spesifik non-pekerjaan seperti kerja sama, dedikasi, antusiasme, dan kegigihan, yang semuanya dicakup dalam definisi perilaku pekerja. Dengan begitu kinerja dapat dianggap sebagai perilaku cara organisasi, tim dan individu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.2 Jenis-jenis yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Harsuko, 2011: 49) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Armstrong, 2010: 249) menyatakan bahwa pada dasarnya ada tiga faktor kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Sistem Kerja

Pengaruhnya terletak pada dukungan yang didapat seorang karyawan dari organisasi, kepemimpinan dan dukungan semacamnya yang didapatkan dari manajer, serta pengaruh kontekstual lainnya.

2. Tingkatan Manajer

Tingkatan ini memainkan peran penting dalam memberikan imbalan non finansial (umpan balik positif, pengakuan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta memberi ruang lingkup untuk melaksanakan tanggung jawab). Selain itu tentu faktor ini berpengaruh cukup besar pada keputusan terkait imbalan finansial ulasan pembayaran dan penetapan tingkat upah.

3. Mengambil Tindakan

Kegiatan ini berkaitan dengan pengembangan budaya kinerja tinggi. Budaya yang dimaksud diproyeksikan pada pengadopsian pendekatan yang tepat untuk meningkatkan organisasi, kinerja tim, dan individu, serta dalam upaya memperbaiki sistem kerja dan kepemimpinan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Muhlisin, 2016: 56) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja

Tanggung jawab terhadap kualitas kerja merupakan suatu tingkatan proses atau penyesuaian ideal dalam melakukan aktivitas serta memenuhi aktivitas sesuai dengan harapan.

2. Tanggung jawab terhadap kuantitas hasil kerja

Tanggung jawab terhadap kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang telah selesai dikerjakan.

3. Penghematan waktu kerja

Penghematan waktu kerja adalah tingkatan aktivitas yang telah selesai dengan waktu lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan juga memaksimalkan waktu yang lebih untuk aktivitas lain.

4. Adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi

Tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

5. Kerjasama melaksanakan tugas dan koordinasi setiap tugas pekerjaan

Kerjasama melaksanakan tugas merupakan tingkatan seorang merasa percaya diri, punya keinginan baik dalam berkerja sama dengan rekan kerja serta memiliki hubungan yang baik dan dapat berkoordinasi dalam bekerja.

6. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan ini merupakan tingkatan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat mencari solusi jika dihadapkan kesulitan dalam bekerja menjalankan fungsi kerjanya.

Pada dasarnya kinerja akan selalu dihubungkan dengan prestasi kerja.

Prestasi kerja yang dimaksud diperoleh berdasarkan penilaian kinerja karyawan dalam memberi dampak pada pekerjaannya. (Dessler, 2015: 274) menjelaskan

bahwa penilaian kinerja karyawan berarti sebuah evaluasi berdasarkan pada standar kerja. Berdasarkan evaluasi ini, diasumsikan bahwa karyawan menerima pelatihan, umpan balik, dan insentif yang diperlukan untuk menghilangkan deviasi kinerja.

Ada empat alasan untuk menilai kinerja karyawan:

1. Sudah sepatutnya perusahaan memberi gaji, promosi, dan retensi yang diputuskan sebagai penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
3. Penilaian kinerja memungkinkan manajemen dan karyawan dapat mengembangkan rencana, mengoreksi segala kekurangan, dan memperkuat ketuhan serta kekuatan karyawan.
4. Penilaian kinerja juga memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mudah dari kekuatan dan kelemahan yang ditunjukkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini ditampilkan agar dapat menjadi suatu referensi dan perbandingan untuk penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sama. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subudi, ISSN: 2337-3067 dari situs scholar tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Daru Suryantiko dan Genita Lumintang ISSN: 2303-1174 dari situs scholar tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, Syahrudin Y, ISSN: 2528-1127 dari situs sinta tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto S. Katidjan Suharno Pariwosumarto dan Albertus Isnaryadi, ISSN: tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Made Yudi Suryawan dan I Gusti Made Suwandana, ISSN: 2302-8912 dari situs doaj tahun 2019 yang berjudul

Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wasiman, ISSN: 2549-9491 dari situs jim tahun 2017 yang berjudul *Influence, Motivation, Work Environment and Dicipline Performance Against High School Teacher In The City In Bogor*. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama, ISSN: 2302-8912 dari situs sinta tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas *Art Gallery* menyatakan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira, ISSN(P): 2460-8696 dan ISSN(E): 2540-7589 dari situs sinta tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suji Adelina Ritonga dan Desmawaty Hasibuan tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Prudential Life Assurance Rantauprapat. Hasil penelitian ini menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winda J. Kojongian, Bode Lumanauw, dan Jacky Sumarauw, ISSN: 2303-1174 dari situs scholar tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini yang tergolong motivasi adalah *Achievement* (keberhasilan), *Recognition* (pengakuan/penghargaan), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), dan *Advencement* (Pengembangan). *Quality Supervisor* (Supervisi), *Interpersonal Relation* (hubungan antar pribadi), *Conceptual Skill* (Kecakapan Konseptual, *Working Condition* (Kondisi Kerja), dan *Wages* (Gaji) juga merupakan hal yang berkaitan dengan motivasi. Semakin karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sehingga motivasi dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan motivasi akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia melakukan pengembangan karir terhadap karyawan dengan harapan karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal demi terciptanya kinerja perusahaan yang optimal. Terkait dengan hal di atas, karyawan mampu menilai pekerjaannya dengan selalu memberikan perbaikan-perbaikan dalam bekerja juga meningkatkan efektifitas pekerjaan. Semakin tinggi pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan

Motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dan pengembangan karir menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada kinerja karyawan. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai yang diinginkan.

Supriyono (2014: 281) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”. Penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) serta Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013: 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif kausal dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2013: 56), menyatakan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independen, yaitu motivasi (X1), dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian. Sehingga hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Menurut (Sugiyono, 2013 : 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Independen

(Sugiyono, 2013: 59) Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), dan pengembangan karir (X2).

1. Motivasi

(Handoko, 2017: 258) memaparkan terdapat delapan indikator motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan dan peningkatan
5. Penggajian
6. Kondisi Kerja
7. Fasilitas dan Keselamatan Kerja
8. Hubungan antar pribadi

2. Pengembangan Karir

Menurut (Shaputra & Hendriani, 2015: 66) ada beberapa indikator dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan.
5. Tingkat kepuasan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Kemajuan dan peningkatan 5. Penggajian 6. Kondisi kerja 7. Fasilitas dan keselamatan kerja 8. Hubungan antar pribadi 	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja 2. Tanggung jawab terhadap kuantitas hasil kerja 3. Penghematan waktu kerja 4. Adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi jawab dalam mencapai 	Likert

		tujuan organisasi 5. Kerjasama melaksanakan tugas dan koordinasi setiap tugas pekerjaan 6. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	
--	--	---	--

Sumber: (Handoko, 2017 : 258) dan (Shaputra & Hendriani, 2015)

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

(Muhlisin, 2016: 56) terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1. Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja
2. Tanggung jawab terhadap kuantitas hasil kerja
3. Penghematan waktu kerja
4. Adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Kerjasama melaksanakan tugas dan koordinasi setiap tugas pekerjaan
6. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi dari penelitian adalah karyawan yang sedang bekerja di PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam sejumlah 130 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014: 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Ada yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian menggunakan teknik penarikan sampling jenuh (Sugiyono, 2014: 81).

Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 85). Teknik ini sering digunakan apabila jumlah populasi cukup sedikit. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Pollux Barelang Megasuperblok kota Batam sebanyak 130 orang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampel jenuh,

dimana seluruh karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok kota Batam dijadikan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data penelitian kuantitatif. Data yang dapat dinyatakan dengan angka-angka, data kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya (Sugiyono, 2014: 7).

3.4.2 Sumber Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

(Sugiyono, 2014: 137) Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, (tidak melalui media perantara) data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda atau fisik, kejadian atau kegiatan hasil pengujian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan terhadap kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Pollux Barelang Megasuperblok kota Batam. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dinyatakan secara lengkap, jelas, rinci dan merupakan bentuk kuesioner tertutup karena sudah menyediakan pilihan jawaban. Pilihan jawaban digunakan untuk tujuan menghasilkan data yang akurat dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2014: 92) skala pengukuran adalah sebuah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya suatu interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Selain berbentuk kuesioner tertutup, penelitian ini juga menghasilkan skala *likert*. (Sugiyono, 2014: 93) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah disesuaikan indicator variabel penelitiannya seperti table dibawah ini.

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

NO	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2014:94)

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014: 147) analisis data adalah pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan sebuah perhitungan yang tujuannya untuk menjawab rumusan masalah, serta untuk melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis ini maka rumusan masalah yang telah dibuat bisa terpecahkan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2014: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat digunakan menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasikan terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2014: 268) instrumen 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.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Korelasi Product

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam table.

3.5.2.2 Uji Realiabilitas Data

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2016: 47) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat

diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Keterangan:
$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$
 Rumus 3. 2 Cronbach Alpha

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product momen, atau nilai r tabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 154). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), uji histogram dan uji *normal probability (p-plot)* dengan bantuan program komputer SPSS. Dalam menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan $< 0,05$ secara statistik maka H_0 ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan $> 0,05$ secara statistik maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram. Jika kurva pada grafik histogram menyerupai lonceng (*bell-shapes curve*) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Pada uji *normal probability (p-plot)*, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016: 103). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut baik.

- b. Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut tidak baik.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2016: 134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini perhitungan heteroskedastisitas menggunakan *uji Glejser*. Pengujian dengan *uji Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil regresi apabila lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

(Wibowo, 2014: 126) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel

independennya minimal dua. Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber: (Wibowo, 2014)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengembangan karir

e = *Error*

Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Jika persamaan ini digambar, maka hubungan antara dua variabel ini akan tergambar suatu garis lurus.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Statistik t (t-test)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Dalam pengolahan data menggunakan program komputer SPSS, pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.

3.5.5.2 Uji Statistik F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 96). Kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F adalah membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Jika nilai F hitung > nilai F tabel pada $\alpha = 5\%$, maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016 : 99).

3.5.5.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. (Ghozali, 2016).

Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam yang beralamat di Jalan Engku Putri No. 1 Batam Centre, kota Batam.

