

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI  
KECAMATAN BENGKONG**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Gebi Febiola  
190910288**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI  
KECAMATAN BENGKONG**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Gebi Febiola**

**190910288**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

### SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Gebi Febiola  
Npm : 190910288  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI  
KECAMATAN BENGKONG"**

Adalah benar hasil karya saya 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 didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 26 Januari 2023  
Yang membuat pernyataan,


Gebi Febiola  
190910288

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI  
KECAMATAN BENGKONG**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Gebi Febiola  
190910288

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Batam, 26 Januari 2023



Winda Evvanto, S.S., M.MPd  
Pembimbing



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Perusahaan menerapkan proses kerja untuk mencapai tujuan utamanya. Perusahaan tidak hanya dilihat dari segi tujuan yang dicapai. Namun sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor karir yang baik, kepuasan kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik juga meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik untuk mendorong kemajuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Situs penelitian dibuat untuk karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong yang bergerak di bidang usaha retail. Sampel penelitian terdiri dari 108 orang yang memiliki sampel jenuh. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis - uji F dan uji t digunakan dalam analisis data penelitian ini. Analisis data dengan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pengembangan karir, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

The company implements work processes to achieve its main goals. The company is not only seen in terms of the goals achieved. But human resources are also an important factor in achieving company goals. Good career factors, good job satisfaction and good work motivation also increase the results of good employee performance to encourage company progress. The purpose of this research is to find out how the influence of career development, job satisfaction and work motivation on employee performance. The research site was created for Indomaret employees in the Bengkong District who are engaged in the retail business. The research sample consisted of 108 people who had a saturated sample. Validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis test - F test and t test were used in the analysis of this research data. Data analysis using SPSS version 25. The results of the analysis show that career development has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance, and job satisfaction has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Career development, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa 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 Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael J.Rorong. S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd, selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. HRD PT. INDOMARCO PRISMATAMA dan Seluruh Staff Perusahaan
9. Para responden dan semua pihak yang telah ikut membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karuniaNya, Amin.

Batam, 28 Januari 2023



Gebi Febiola  
(190910288)





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Kajian Teori .....	11
2.1.1. Pengembangan Karir .....	11
2.1.1.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	11
2.1.1.2. Dimensi Pengembangan Karir.....	12
2.1.1.4. Tujuan Pengembangan Karir .....	12
2.1.1.3. Indikator Pengembangan Karir .....	13
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan.....	16
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	17
2.1.2.4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3. Motivasi Kerja .....	18
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	18

2.1.3.2. Indikator Motivasi Kerja .....	19
2.1.3. Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.3. Jenis - Jenis Penilaian Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	23
2.3. Kerangka Pemikiran .....	28
2.3.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	33
3.2. Sifat Penelitian.....	33
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian .....	33
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.3.2. Periode Penelitian .....	33
3.4. Populasi dan Sampel.....	34
3.4.1. Populasi .....	34
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	35
3.4.3. Teknik Sampling .....	35
3.5. Sumber Data .....	35
3.5.1. Sumber Data Primer .....	35
3.5.2. Sumber Data Sekunder.....	36
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
3.7.1. Operasional Variabel .....	38
3.7.2. Variabel Independen.....	38
3.7.3. Variabel Dependen .....	38

3.8. Metode Analisis Data .....	40
3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.8.2. Uji Kualitas Data.....	41
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.4. Uji Pengaruh .....	43
3.8.5. Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	50
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.3. Deskripsi Jawaban Responden .....	51
4.3.1. Variabel X1 .....	51
4.3.2. Variabel X2.....	53
4.3.3. Variabel X3.....	54
4.3.4. Variabel Y.....	55
4.4. Analisis Data.....	57
4.4.1. Hasil Uji Kualitas Data .....	57
4.4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	59
4.4.3. Hasil Uji Pengaruh.....	63
4.5. Pengujian Hipotesis .....	65
4.5.1. Uji t .....	65
4.5.2. Uji F .....	67
4.6. Pembahasan .....	68
4.6.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Kecamatan Bengkong.....	68
4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Kecamatan Bengkong.....	69
4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Kecamatan Bengkong.....	70
4.6.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Kecamatan Bengkong.....	70
4.7. Implikasi Hasil Penelitian.....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
5.1. SIMPULAN.....	73

5.2. SARAN.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
Lampiran Data Pendukung	
Lampiran Riwayat Hidup	
Lampiran Surat Izin Penelitian	
Lampiran Hasil Turnitin	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	31
<b>Gambar 4.1</b> Logo Indomaret .....	50
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Histogram .....	60
<b>Gambar 4.3</b> Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized Residual .....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Permasalahan Pengembangan karir di Indomaret Kecamatan Bengkong .....	4
<b>Tabel 2.2</b> Penelitian Terdahulu.....	25
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian.....	34
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	37
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel.....	39
<b>Tabel 4.1</b> Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
<b>Tabel 4.2</b> Data Responden Berdasarkan Usia .....	51
<b>Tabel 4.3</b> Nilai Rata-Rata Pengembangan Karir .....	51
<b>Tabel 4.4</b> Nilai Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja.....	53
<b>Tabel 4.5</b> Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja .....	54
<b>Tabel 4.6</b> Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan.....	56
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Variabel .....	57
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Realibilitas Variabel .....	59
<b>Tabel 4.9</b> One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	61
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji T .....	66
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji F .....	68

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> <i>Pearson Product Moment</i> .....	41
<b>Rumus 3.2</b> Regresi Linear Berganda.....	44
<b>Rumus 3.3</b> Uji T .....	45
<b>Rumus 3.4</b> Uji F .....	46





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Berawal dari ide untuk memudahkan dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, berdirilah cabang bernama Indomaret pada tahun 1988. Melalui perkantoran atau pertokoan dengan luas total kurang dari 200 m<sup>2</sup>, Indomaret merupakan jaringan mini market yang menyediakan sembako dan kebutuhan sehari-hari. Pemeliharaan: PT. Indomarco Prismatama, gerai pertama yang dibuka di Ancol, Jakarta Utara, merupakan pendahulu pembukaan Indomaret di Kalimantan. Akan ada 20.518 gerai Indomaret pada Agustus 2022 karena ekspansi perusahaan yang pesat. 42 pusat distribusi Indomaret yang menawarkan lebih dari 5.000 jenis produk menyediakan mayoritas pasokan produk untuk semua gerai. Mitra waralaba adalah koperasi, perusahaan komersial, dan perorangan. Indomaret tersebar merata mulai dari Sumatera, Batam, Jawa, Madura, Bali, NTB, NTT, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. Dan per Juli 2020, Batampos.co.id mencatatkan 194 toko Indomaret yang tersebar merata di seluruh kecamatan di Kota Batam.

Dalam perkembangan kegiatan usahanya, perusahaan tertarik untuk mengetahui dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen saat berbelanja. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa karyawan ditugaskan mengamati dan meneliti perilaku pembelian orang. Kesimpulannya adalah masyarakat berbelanja di toko modern didasari oleh jangkauan produk yang berkualitas, harga yang akurat dan bersaing, serta suasana yang menyenangkan.

Dengan dibukanya beberapa cabang Indomaret di hampir seluruh wilayah Indonesia, tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai mesin penggerak perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Perkembangannya yang pesat menunjukkan bahwa ini adalah bentuk investasi yang menarik dan membantu para pedagang memulai bisnis mereka sendiri dengan tingkat kegagalan yang relatif rendah. Ritel adalah industri yang relatif stabil. Di Indonesia, bisnis ini terus berkembang sesuai dengan kebutuhan penduduk yang terus berkembang. Toko serba ada adalah toko serba ada. Indomaret yang selama ini selalu bergerak di bidang mini market dikelola secara profesional dan siap memasuki era globalisasi. Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan efikasi diri karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya adalah dengan memberikan penghargaan yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, namun sebaliknya jika kinerja karyawan baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama merespon kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan membuka lowongan yang dapat mendukung program pemerintah untuk mengentaskan pengangguran dengan cara mendaftar sebagai karyawan PT. Indomarco Prismatama melakukan beberapa seleksi dan pelatihan. Setelah

menyelesaikan pelatihan di toko Indomaret di seluruh Indonesia, mereka disebar di point of sale masing-masing toko Indomaret.

Dengan suksesnya pengembangan toko Indomaret dan pembagian personel yang diperoleh dan dikerahkan, perusahaan harus menghadapi banyak masalah, salah satunya adalah sumber daya manusia, di mana efisiensi karyawan menurun. Dan melalui program-program perusahaan yang ada, serta untuk memenuhi dan meningkatkan produktivitas perusahaan saat ini, Indomaret tidak segan-segan menawarkan pengembangan karir kepada setiap karyawannya. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depannya di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang terkena dampak dan perusahaan dapat berkembang secara optimal. Pengembangan Karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan atau perusahaan untuk mendorong dirinya bekerja sebaik mungkin dalam melayani dan meningkatkan kemampuan/keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi baik organisasi profit maupun non profit, serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Busro menyatakan bahwa “Definisi Operasional Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh setiap karyawan atau organisasi untuk melayani dan meningkatkan kemampuan/keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi baik organisasi profit maupun non profit, serta semua pekerjaan secara maksimal potensi.”.

Hal ini menimbulkan pertanyaan pengembangan karir bagi semua individu yang bergabung di Indomaret. Perkembangan karir setiap individu dapat meningkat

atau menurun dari hari ke hari. Dan seiring berjalannya waktu, kepuasan dan motivasi kerja karyawan Indomaret berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Pengembangan karir adalah kondisi yang menggambarkan kemajuan individu dalam organisasi sepanjang jalur karir tertentu dalam organisasi.

Berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, kinerja, keterampilan, produktivitas, jenjang karir, pelatihan karyawan, jenjang karir, dan perencanaan kerja, pengembangan karir perusahaan dinilai memuaskan. Pengembangan karir selalu ada di setiap kantor, bertujuan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang dianggap berharga dan pantas dipromosikan di perusahaan. Hal yang sama berlaku untuk staf Indomaret yang tidak terlalu sulit didapat tetapi ketika mereka sampai di sana staf tidak menyukainya. Salah satu contohnya adalah pemotongan yang sering terjadi karena kinerja karyawan yang buruk, rasa perusahaan yang melemah secara keseluruhan dan kepuasan karyawan. Begitu juga dengan lambatnya perkembangan karir yang dicapai karena keramahaman yang tertunda dan staf toko yang menunda pelatihan penilaian karena pandemi yang dirasakan.

**Tabel 1. 1** Permasalahan Pengembangan karir di Indomaret Kecamatan Bengkong

<b>Periode</b>	<b>Permasalahan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Maret – Mei 2022	Adanya mutasi jabatan dari operation area ke bagian departement kantor	3
Juni – September 2022	Terhambatnya kenaikan jabatan karyawan	8

Oktober 2022	Dilakukannya training evaluasi yang sempat terhambat karena pandemic	9
--------------	--	---

**Sumber:** Indomaret Kecamatan Bengkong 2022

Ditambah lagi dengan kepuasan kerja yang meliputi berbagai hal seperti kondisi seseorang dan kecenderungan perilaku. Kepuasan tersebut tidak terlihat dan nyata, tetapi dapat diwujudkan sebagai hasil kerja. Salah satu hal yang paling penting adalah memotivasi karyawan agar lebih produktif. Kepuasan kerja adalah Penilaian terhadap pekerjaan seseorang serta rasa hormat dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaan merupakan komponen sikap positif seorang pekerja (Afandi, 2018:74).

Indomaret adalah perusahaan ritel yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja Indonesia dengan memberikan jaminan untuk meningkatkan kehidupan perekonomian Indonesia dengan mempekerjakan tenaga kerja untuk menggantikan sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat risiko sosial ekonomi. Indomaret menyoroti masalah kurangnya pengembangan karir dalam kaitannya dengan model karir dan evaluasi dan pertimbangan vokasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam karir setiap karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab buruknya kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu cara menggambarkan perasaan seseorang dalam bekerja, apakah senang atau tidak. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi yang terkait dengan pekerjaan, rekan kerja di antara para pekerja, tunjangan yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Ketika merasa nyaman dan betah, setiap karyawan pasti akan menunjukkan prestasi kerja yang baik sebagai bentuk kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Di

Indomaret, bentuk penurunan kepuasan kerja karyawan tidak memperhatikan job description karyawan. Dan karyawan tidak selalu melayani pelanggan dengan sepenuh hati, dan tidak ada tanggung jawab khusus untuk posisi mereka. Selain itu, kepuasan kerja merupakan aset karyawan dan berkaitan dengan motivasi kerja yang pertama kali menjadi acuan bagi karyawan dalam pengembangan karirnya.

Setiap karyawan memiliki motivasi kerja guna menjadi rangsangan atau insentif bagi setiap karyawan untuk mengerjakan tugasnya. Motivasi yaitu Daya energik atau motivasi yang berasal dari kepribadian seseorang yang bisa membuat orang bersemangat dan sabar untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (M. P. P. Saputra & Adnyani, 2019:6963). Motivasi yang baik juga dapat memberikan efek positif bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Namun, kebetulan karyawan Indomaret setia menjaga jam kerja, namun tidak mendapat reaksi apapun dari perusahaan, seperti lembur atau imbalan materi. Bahkan banyak karyawan Indomaret yang mengharapkan upah yang mereka terima sepadan dengan jam lembur mereka bekerja.

Hal tersebut juga menunjukkan bahwa faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, maka setiap perusahaan dan entitas lain perlu menangani motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Wicaksono, 2021) mendefinisikan bahwa kinerja seorang pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan. Mencapai segalanya adalah harapan semua perusahaan, yang meningkatkan efisiensi karyawan Indomaret. Dengan demikian, semakin baik

motivasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut, dan apabila motivasi rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan batasan masalah yaitu lokasi penelitian di kota Batam, namun karena banyaknya cabang di kota Batam maka penulis hanya melakukan penelitian di cabang toko Indomaret yang ada di kabupaten Bengkong.

Dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti perkembangan karir karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong. Ini karena tuntutan pekerjaan dan tekanan yang dihadapi karyawan. Berdasarkan pengembangan karir yang dicapai, kepuasan kerja di perusahaan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian di atas, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong”** dan mengetahui bagian mana yang paling besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerja yang adil dan adil serta memutuskan dampaknya terhadap pelaksanaan kerja.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Adanya penurunan jabatan karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong yang disebabkan performa karyawan tersebut tidak maksimal
2. Menurunnya rasa totalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga kinerja karyawan pun tidak selalu memuaskan
3. Karyawan yang dinilai tidak melaksanakan job desc serta tanggungjawabnya dengan baik sehingga pelayanan terhadap pelanggan yang kurang



4. Imbal upah jasa yang diperoleh karyawan tidak sebanding dengan waktu jam lembur yang dijalani
5. Kinerja karyawan yang menurun karena tidak adanya motivasi khusus yang didapatkan dari perusahaan

### **1.3. Batasan Masalah**

Karena keterbatasan waktu dan biaya penulis memfokuskan penelitian ini selanjutnya kepada pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong?
2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Bengkong?
4. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Untuk mencapai tujuan ini dan guna mencegah kerugian bagi karyawan mereka. Efisiensi kerja dipandang sebagai kemampuan delegasi untuk mencapai

hasil yang optimal. Jelas bahwa karyawan membutuhkan visi yang menginspirasi mereka untuk mencapai hasil terbaik.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini hendaknya meningkatkan optimalisasi perusahaan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan kesejahteraan karyawan, khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pengembangan Karir**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir membutuhkan pelaksanaan rencana karir seseorang melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan pekerjaan, dan pengalaman kerja. Karyawan bertanggung jawab atas pengembangan dan promosi karir mereka sendiri pada tahap awal peningkatan karir. (Elbadiansyah, 2019) Pengembangan karir karyawan sebagai usaha formal dari organisasi yang dilakukan secara terorganisasi dan terencana. Pengembangan karir (Career Development) merupakan salah satu subfungsi daripada ruang lingkup utama SDM yaitu Pengembangan Tenaga Kerja (Human Resource Development), dimana adanya pelatihan dan pengembangan (Trainng and Development) (Larasati, 2018). Rupanya, pengembangan karir menciptakan kondisi yang mengarah pada peningkatan status dalam organisasi dan kelanjutan karir organisasi.

Di sisi lain, ada pihak yang menyatakan bahwa prestasi seharusnya tidak ada kaitannya dengan karir seorang karyawan. Karyawan berkinerja tinggi tidak selalu maju dalam karir mereka. Pengembangan karir digunakan untuk memberikan karyawan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan untuk tumbuh dan berkembang. membuat mereka bahagia dalam pekerjaan mereka dan memastikan orang-orang yang memenuhi syarat dengan pengalaman yang tepat tersedia saat mereka membutuhkannya. Pengembangan karir merupakan upaya karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk memperoleh pengakuan guna promosi ke jabatan yang ditugaskan oleh perusahaan (Putri and Frianto, 2019).

#### **2.1.1.2. Dimensi Pengembangan Karir**

Dimensi dan Indikator Pengembangan karir Menurut (Busro, 2018:161) ada 3 dimensi pengembangan karir:

1. Kejelasan karir
2. Pengembangan diri
3. Perbaikan mutu kinerja

#### **2.1.1.4. Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir bertujuan untuk mengimplementasikan inisiatif organisasi yang membantu karyawan dalam (Muhammad Busro, 2018:271-280):

1. Melakukan analisis keterampilan dan minat mereka untuk menyelaraskannya dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan yang harus sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi nirlaba dan nirlaba tempatnya bekerja
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi peran penting dalam struktur organisasi

Karena memberikan keuntungan sebagai berikut, program pengembangan karir sangat penting untuk organisasi nirlaba:

1. Meningkatkan kepuasan karyawan, yang berdampak pada produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja

2. Dapat meningkatkan sikap karyawan tentang pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan nilai-nilai tempat kerja (Muhammad Busro, 2018:271-280).

Perusahaan akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut dari perencanaan pengembangan karir:

1. Pengiriman didukung oleh staf internal
2. Turnover karyawan yang harus selalu dikelola
3. Mendorong karyawan untuk mencari keterampilan potensial
4. Karyawan didorong untuk tumbuh dan berkembang
5. Kurangi perekrutan bawahan kunci yang berkualifikasi tinggi dan capai tingkat keberhasilan yang tinggi dengan meningkatkan kesadaran atribut karyawan di antara karyawan, manajer, dan departemen SDM.
6. Ketika ada lebih sedikit lowongan dan karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk maju, kebutuhan penghargaan individu seperti kinerja dan penghargaan lebih baik terpenuhi.
7. Sebagai hasil dari persiapan ini, anggota kelompok mempersiapkan diri untuk tugas-tugas penting yang akan membantu pelaksanaan rencana aksi yang telah disiapkan dan disepakati.

#### **2.1.1.3. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Donni Priansa, 2018), Aspek-aspek berikut diperhitungkan sebagai indikator pengembangan karir:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir, Perlakuan yang adil hanya dapat dicapai jika kriteria promosi didasarkan pada alasan yang diketahui, wajar, dan obyektif, dan yang dapat disetujui oleh semua karyawan.

2. Kepedulian para atasan langsung, Saat merencanakan karir mereka, karyawan berkonsultasi dengan manajer mereka.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi, Mayoritas karyawan menerima informasi peluang karir. Proses seleksi internal yang sangat kompetitif sangat bergantung pada strategi ini.
4. Adanya minat untuk dipromosikan, Strategi yang fleksibel dan berwawasan ke depan diperlukan untuk memastikan bahwa minat karyawan dalam promosi berhasil.
5. Tingkat kepuasan, Meskipun dapat diasumsikan bahwa setiap orang, termasuk pencari kerja, memiliki tujuan umum yang sama untuk kemajuan, individu dapat menilai pencapaian mereka dengan cara yang sangat berbeda.

## **2.1.2. Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah fenomena yang dapat diamati berulang kali di lingkungan kerja mana pun. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan sekaligus berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Orang yang puas dengan pekerjaannya memiliki motivasi yang tinggi dan komitmen organisasi yang terpuji, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap positif yang harus ditunjukkan karyawan dalam bekerja, suatu bentuk dimana mereka memiliki jiwa yang termotivasi agar perusahaan berhasil. Berikut beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli yaitu: Menurut (Afandi, 2018 : 74) kepuasan kerja adalah Penilaian terhadap pekerjaan seseorang serta rasa hormat dalam mencapai nilai-

nilai penting dari pekerjaan merupakan komponen sikap positif seorang pekerja. Selanjutnya (Siagian 2018:100) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, secara umum dapat dirumuskan sedemikian rupa sehingga kepuasan terhadap pekerjaan sendiri dirasakan sebagai sikap positif terhadap organisasi kerja. Di sisi lain, ada ketidakpuasan terhadap pekerjaan seseorang, terlepas dari faktor penyebab ketidakpuasan, seperti motivasi rendah, pekerjaan yang membosankan atau kondisi kerja yang tidak memuaskan. Kepuasan kerja mencakup tanggapan positif atau puas terhadap pengalaman kerja atau evaluasi pekerjaan seseorang (Fadhil & Mayowan, 2019:42).

Hal ini berdampak pada organisasi tempatnya bekerja. Dari sudut pandang manajemen, memotivasi kerja adalah tugas yang mudah, karyawan merasa puas dan memiliki citra organisasi yang positif. Di sisi lain, semakin banyak orang yang tidak puas dan menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak pantas. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan kerja memiliki tiga jenis arah antara lain (Purnamasari & Alimuddin, 2019:203) :

1. Cari tahu faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kondisi apa yang mempengaruhinya
2. Perhatikan bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan
3. Meningkatkan formula kepuasan kerja karyawan yang komprehensif.

Bergantung pada nilai-nilai mereka, setiap karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Persepsi karyawan tentang kepuasan meningkat sebanding dengan jumlah aspek yang sesuai dengan keinginan mereka. Kreitner &



Kinicki dalam Hamali (2018:201) mendefinisikan “Kepuasan adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Seseorang mungkin puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”.

Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, menurut definisi, adalah serangkaian perasaan yang dimiliki seorang karyawan atau karyawan di tempat kerja, apakah mereka senang, puas atau tidak puas dengan interaksi karyawan dengan pekerjaan. Persepsi lingkungan atau sikap kesehatan mental, selain hasil evaluasi kerja pegawai..

#### **2.1.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan**

Dimensi penulis didasarkan pada teori, menurut (Robbins dan Judge, 2018:82), sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Adanya unsur dari isi pekerjaan yang memuaskan

2. Gaji atau upah

Jumlah gaji atau upah yang dibayar seseorang untuk melakukan pekerjaan yang menurut mereka adil.

3. Promosi

Potensi seseorang untuk berkembang melalui promosi jabatan. Hal ini berkaitan dengan ada tidaknya peluang untuk maju secara profesional sambil bekerja.

4. Rekan kerja

Pekerjaan selalu dilakukan oleh orang lain. Rekan kerja bisa sangat menyenangkan atau sangat tidak menyenangkan bagi sebagian orang.

#### 5. Supervisi

Seseorang yang selalu memberikan instruksi atau perintah tentang bagaimana melakukan pekerjaan.

#### **2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Ada 5 indikator kepuasan kerja (Kurniati & Jaenab, 2020), yaitu:

1. Kondisi kerja, Hal ini termasuk menyediakan karyawan dengan lingkungan yang nyaman, bersih dan aman.
2. Rekan kerja, Untuk menciptakan hubungan yang baik antara karyawan sehingga karyawan dapat mendukung, membantu dan membantu rekan kerja mereka
3. Perlakuan tidak baik, Hubungan karyawan penuh dengan rasa tidak hormat, seperti halnya perlakuan terhadap atasan dan bawahan.
4. Kerja yang menantang, Pikirkan pekerjaan di mana karyawan dapat menggunakan keterampilan dan bakat mereka, pekerjaan yang memberi mereka berbagai tanggung jawab.
5. Adil dan objektif, Supervisor harus memberikan arahan dan instruksi untuk pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.2.4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Gaji bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang bersifat materi, tetapi dapat berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, faktor internal seperti hubungan manajemen, rekan kerja, lingkungan kerja dan peraturan yang mengatur tempat kerja.

Hamali dalam (Mangkunegara, 2018:205) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu IQ, keahlian khusus, usia, jumlah tahun bekerja, kepribadian, perasaan, cara berpikir, persepsi, dan sikap terhadap pekerjaan.
2. Faktor pekerjaan, khususnya jenis pekerjaan yang dilakukan, struktur organisasi, pangkat (kelompok), jabatan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan untuk promosi, interaksi sosial, dan hubungan di tempat kerja.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Motivasi kerja dapat membantu karyawan menjadi lebih terlibat dalam penciptaan produk dan jasa penting bagi perusahaan. Produktivitas karyawan berkorelasi dengan motivasi kerja mereka. Produktivitas seorang karyawan menurun ketika dia kurang termotivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, selama karyawan bekerja, motivasi kerja diperlukan untuk mempertahankan kinerja. Motivasi meliputi pengaturan atau penggerak yang meningkatkan semangat kerja agar seseorang termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan tekun untuk mencapai hasil yang terbaik (Saputra & Parwoto, 2020:214). Motivasi kerja merupakan Karyawan membutuhkan visi yang jelas yang memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karena meliputi hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar berfungsi secara optimal, maka motivasi juga memegang peranan yang sangat

penting. Faktor yang mengilhami orang untuk bergerak atau bertindak dengan cara tertentu termasuk dalam kategori motivasi (Andayani, 2020:799).

### **2.1.3.2. Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa indikator motivasi kerja diantaranya merupakan menjadi berikut (Munawirsyah, 2018:12):

#### 1. Promosi

Ini mengacu pada berapa lama seseorang dalam karir mereka, seberapa bertanggung jawab mereka, dan seberapa banyak mereka mampu membayar gaji. Kenaikan gaji tidak lebih penting bagi seorang karyawan daripada promosi, karena promosi biasanya disertai dengan gaji yang lebih tinggi.

#### 2. Prestasi bekerja

Ini mengacu pada bagaimana kinerja seseorang dibandingkan dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Tanpa pencapaian ini, manajer sulit untuk merekomendasikan karyawan untuk promosi..

#### 3. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, kemampuan karyawan untuk maju dalam karirnya hanya bergantung pada supervisor, manajer, dan senior yang bertanggung jawab atas kepemimpinan..

#### 4. *Rewards*

Ini mirip dengan penghargaan atas prestasi, pengakuan kompetensi dan motivasi lain yang diberikan oleh penghargaan. Penghargaan harus menjadi sesuatu yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat.

#### 5. Pengakuan

Dalam hal ini, pemberian penghargaan kepada karyawan bergantung pada apakah mereka memiliki keterampilan tertentu dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan cara ini, dapat mendorong perwakilannya untuk menjadi unggul di bidangnya dan mendapatkan hasil yang lebih banyak.

#### 6. Keberhasilan saat melakukan pekerjaannya

Karyawan bisa bangga karena berkat keberhasilannya dalam bekerja, mereka bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Akibatnya, manajemen memiliki keyakinan yang berkembang bahwa karyawan kompeten dan ulet, membuat mereka enggan keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain.

#### **2.1.3.3. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, misalnya (Munawirsyah, 2018:35):

1. Kekuatan pendorong di belakang antusiasme dan semangat pekerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja para pekerja.
3. Seperti meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.
4. Sebagai indera buat menjaga stabilitas & loyalitas karyawan.
5. Mengurangi absensi dan disiplin karyawan.
6. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik.
7. Meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan.
8. Ada cara buat menaikkan kesejahteraan karyawan.
9. Menciptakan taraf tanggung jawab yg tinggi pada antara karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **2.1.3.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi motivasi kerja (Harahap & Tirtayasa, 2020:124):

1. Faktor intern, Faktor-faktor tersebut mempengaruhi motivasi seorang karyawan, keinginan untuk hidup, keinginan untuk diakui, keinginan untuk dimiliki.
2. Faktor ekstern, Motivasi, lingkungan kerja yang aman, atasan yang baik, gaji yang baik, tanggung jawab, keamanan kerja, dan peraturan yang ketat semuanya dipengaruhi oleh faktor-faktor ini.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

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

Manajer dan karyawan harus berkolaborasi untuk menetapkan harapan, mengevaluasi kinerja, dan memberikan penghargaan yang sesuai untuk kinerja karena kinerja merupakan proses yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi (Neza and Rivai, 2020). Kinerja orang-orang organisasi menentukan apakah dapat mencapai tujuannya. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan secara bertanggung jawab di tempat kerja. Kemampuan yg sanggup melakukan kinerja diklaim potensi, sedangkan kemampuan yg bisa menghipnotis aktualisasi diri diklaim kinerja (Carvalho et al., 2020:14). Efisiensi melibatkan proses yg mendistribusikan output menurut periode saat eksklusif menggunakan memprioritaskan persyaratan yg disepakati bersama (Saputra & Parwoto, 2020:214).

#### **2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian Afandi yang dipublikasikan dalam (Hartono, 2020), berikut beberapa indikator kinerja karyawan:

1. Kuantitas hasil kerja; berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan; berbagai satuan ukuran dan pengukuran yang dapat dinyatakan secara numerik atau dihitung secara matematis.
2. Kualitas hasil kerja; Setiap unit pengukuran yang terkait dengan kualitas pekerjaan dan dapat dinyatakan sebagai angka atau persamaan numerik.
3. Inisiatif; Sederhananya, inisiatif adalah kapasitas untuk berpikir untuk diri sendiri, bertindak secara mandiri, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk mencapai tujuan seseorang.
4. Ketelitian; Sejauh mana pengukuran pekerjaan digunakan menentukan apakah suatu pekerjaan memenuhi tujuannya dengan sukses atau tidak.
5. Kepemimpinan; Dengan mempengaruhi atau mencontoh perilaku bawahan atas nama organisasi, kepemimpinan adalah proses pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.4.3. Jenis - Jenis Penilaian Kinerja Karyawan**

Jenis tinjauan kinerja berdasarkan (Rivai dan Sagala, 2018:562) :

1. Penilaian hanya oleh atasan: dapat dilakukan dengan cepat dan langsung, tetapi pertimbangan pribadi dapat menimbulkan distorsi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: bersama dengan atasan, mendiskusikan kinerja bawahan yang sedang dievaluasi. Jika dibandingkan dengan atasan mereka sendiri, objektivitas mereka lebih akurat, dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi evaluasi.

3. Penilaian oleh Z sebagai peninjau independen, misalnya, membawa perspektif tunggal yang terpadu ke dalam penilaian lintas sektoral yang masif.
4. Penilaian oleh sejawat dan bawahan dapat digunakan di samping metode penilaian lain karena mungkin terlalu subjektif.

#### **2.1.4.4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian, yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas. Anda akan lebih mungkin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan jika Anda memiliki lebih banyak keterampilan dan pengalaman.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan pekerjaan Seseorang yang mengetahui banyak tentang pekerjaan akan bekerja dengan baik, begitu pula sebaliknya.

#### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Dalam hal ini, penulis mengkaji tahapan proses berpikir dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian mereka sendiri dengan penelitian saat ini. Berikut adalah data atau tabel data yang tersedia pada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian penulis:

Di penelitian (Sukri & Indah Pratiwi, 2022) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang menggunakan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan dengan hasil Pengembangan Karir dan Motivasi



berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo.

Penelitian (Dion Alan Nugraha, Banuara Nadeak, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman, 2022) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dengan hasil penelitian Kompetensi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

(Ni Kadek Ferdiana Sukmaningsih, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini, 2022) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. DELTA SATRIA DEWATA Temuan penelitian Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata.

(Anisah A. Rosada & Artha Febriana, 2021) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma dan hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Anisah A. Rosada & Artha Febriana, 2021) Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

(I Gede Made Yudi Suryawan & I Gusti Made Suwandana, 2019) Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sejahtera Indobali Trada Cabang Tabanan menunjukkan

Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Retno Japanis Permatasari & Dede Supiyan, 2020) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unibless Indo Multi kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Pengembangan Karir.

(Laitety & Dwi Liza Natalia, 2022) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kab. Blitar Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian temuan penelitian di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kabupaten Blitar.

(Arifandi Dermawan, Edy Kusnadi & Ediyanto, 2022) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. ELIZABETH SITUBONDO Menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

(Rina Setiastuti, Juju Zuhriatusobah, & Yulianita Rahayu, 2022) Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ bahwa kompetensi dan integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Sukri & Indah Pratiwi, 2022)  SINTA 4	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo	Analisis data regresi linier berganda	Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo.
2.	(Dion Alan Nugraha, Banuara Nadeak, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman, 2022)  Scholar	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat	Menggunakan metode Slovin untuk mengidentifikasi sampel dan menghitung jumlah sampel sehingga diperoleh total 143 pekerja.	Kompetensi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.
3.	(Ni Kadek Ferdiana Sukmaningsih, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini, 2022)  Scholar	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. DELTA SATRIA DEWATA	SPSS versi 23 digunakan untuk analisis regresi linier berganda.	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata.
4.	(Kanti Febriyanti & Heryenzus, 2022)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma	Selama penelitian, strategi ini melibatkan melakukan jajak pendapat atau survei.	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	Scientia Journal UPB			
5.	(Anisah A. Rosada & Artha Febriana, 2021)  Scholar	Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang	Melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai BKPP Kota Semarang, data penelitian dikumpulkan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(I Gede Made Yudi Suryawan & I Gusti Made Suwandana, 2019)  DOAJ	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sejahtera Indobali Trada Cabang Tabanan	Teknik Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur ( <i>path analysis</i> ), uji sobel dan uji VAF.	Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Retno Japanis Permatasari & Dede Supiyani, 2020)  DOAJ	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unibless Indo Multi	Analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Laitety & Dwi Liza Natalia, 2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kab. Blitar	Analisis statistik deskriptif	Kinerja pegawai di Kampung Wisata Pendidikan Coklat Kabupaten Blitar dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja secara parsial, sedangkan kinerja di sisi lain tidak dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir.

	Scholar			
9.	(Arifandi Dermawan, Edy Kusnadi & Ediyanto, 2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. ELIZABETH SITUBONDO	Teknik Non Probability Sampling dengan cara Total Sampling atau sampel jenuh.	Menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,
10.	(Rina Setiastuti, Juju Zuhriatusobah, & Yulianita Rahayu, 2022)	Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ	Teknik sampling jenuh dengan tidak merubah populasi	Bahwa kompetensi dan integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	DOAJ			

**Sumber:** Penulis, 2022

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terkait dengan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong dapat dipahami sebagai berikut, Variabel

Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Indomaret di Kecamatan Bengkong.

### **2.3.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan pengembangan karir karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja, mencapai prestasi dan prestasi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini memiliki efek positif karena karyawan bekerja lebih baik ketika pengembangan profesional yang lebih baik terjadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ronita dan Suryaningtyas, 2020), (Sudaryana, 2020), (Sudrajat, 2020), (Yusup dan Saragih, 2020) menemukan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka bahagia atau tidak bahagia, dan disebut sebagai tingkat kepuasan kerja. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan tanggung jawabnya tercermin dalam kepuasan kerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya lebih mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tingkat kesuksesan yang tinggi. Perusahaan dengan demikian mendapat manfaat dari ini dan tujuannya juga tercapai. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Simanjuntak, 2018), (Rosmaini, 2019), dan (Susanto, 2019) dimana dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

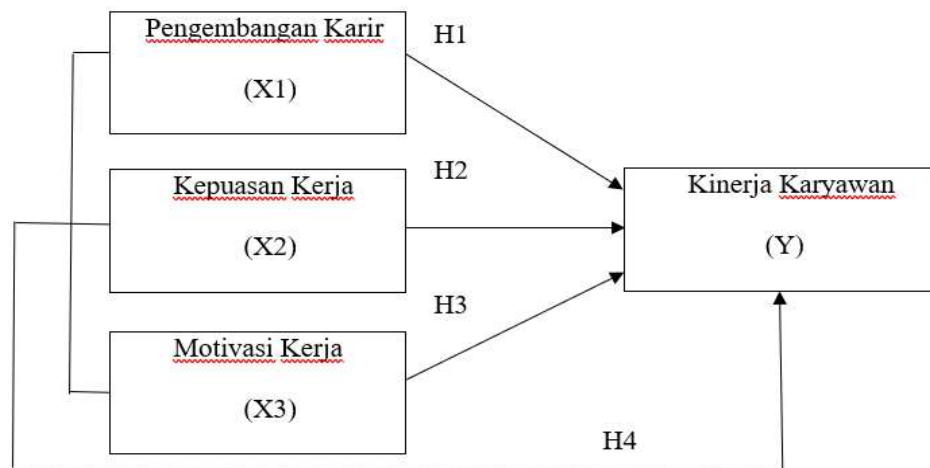
### **2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan peneliti, karyawan yang mengikuti survei menunjukkan bahwa salah satu faktor terpenting dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dengan adanya insentif tersebut diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Perhatian utama adalah motivasi, karena motivasi adalah untuk mengubah perilaku, bukan untuk memenuhi kebutuhan. Penting untuk memotivasi karyawan karena karyawan yang termotivasi membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya. Karena karyawan yang termotivasi lebih bersemangat dalam bekerja.

Memotivasi seorang karyawan di tempat kerja dapat memotivasi mereka untuk melakukan seperti yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Pramukti, 2019) menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Dari pengembangan karir karyawan, yang diikuti dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki agar dapat memberikan kinerja yang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Penulis, 2022

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi dasar tentang suatu masalah yang masih benar karena belum dibuktikan. Jawaban yang diklaim hanyalah kebenaran awal yang akan diverifikasi oleh data penelitian. Dan dalam penelitian ini, sesuai dengan kerangka berpikir pada Gambar 2.1, peneliti merumuskan hipotesis diantaranya:

H<sub>1</sub>: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong

H<sub>4</sub>: Pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menganalisis dan menghasilkan data deskriptif tertulis dan lisan (Haidir, 2019:27).

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Sifat Penelitian pengembangan digunakan untuk membuat suatu penelitian dimana beberapa variabel ditambahkan pada penelitian yang sudah ada kemudian disempurnakan untuk menghasilkan hasil yang sama. Penelitian ini bersifat developmental, dimana penelitian ini dikembangkan dan ditambahkan beberapa variabel atau indikator baru atau yang sudah ada sebelumnya (Saputro, 2021:2).

#### **3.3. Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menentukan lokasi penelitian dilakukan pada Indomaret di Kecamatan Bengkong.

##### **3.3.2. Periode Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini yaitu dari bulan September 2022 sampai Januari 2023.

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

Tahap Kegiatan	Bulan																			
	September 2022				Oktober 2022				November 2022				Desember 2022				Januari 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul				■																
Pengambilan Data							■													
Studi Pustaka										■	■	■								
Pengolahan Data														■	■	■				
Pembahasan dan Kesimpulan																			■	
Menyusun Laporan																			■	
Menyerahkan Penelitian																			■	
Penyelesaian Penelitian																				■

Sumber: Penulis, 2022

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi mengacu pada kumpulan objek dengan karakteristik yang sama, dan kemudian hasilnya dikumpulkan (Sumargo, 2020:25). Pada penelitian ini yang sebagai populasi adalah karyawan yang bekerja pada Indomaret di Kecamatan Bengkong yang berjumlah 108 karyawan.

### **3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel**

Untuk menentukan total sampel sebagai sumber data penelitian ini, metode yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah dengan terlebih dahulu menyebarkan populasi untuk mendapatkan sampel yang representatif.

### **3.4.3. Teknik Sampling**

Menurut (Sugiyono, 2020:128) teknik *sampling* merupakan metode sampling untuk memilih sampel penelitian, terdapat beberapa teknik *sampling* yang digunakan. Teknik pada studi ini adalah pemakaian teknik *non-probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2020:131) *non probability sampling* adalah teknik *sampling* yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang dalam populasi, atau tidak memberikan kesempatan yang sama kepada mereka untuk dipilih sebagai sampel. Hal ini menunjukkan bahwa cara Setiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel karena pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama. Penelitian ini berfokus pada pengambilan *non-probability sampling* lebih khusus pengambilan sampel jenuh, digunakan untuk pengambilan sampel. Hasil penelitian ini menggunakan 108 karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong yang menjadi responden.

## **3.5. Sumber Data**

### **3.5.1. Sumber Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2019:296) mendefinisikan bahwa “Data primer merupakan sumber data yang memberi pengumpul data akses langsung ke informasi” yang dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dan kuesioner berupa identitas responden:

a. Observasi

Sebagai metode pengamatan atau eksplorasi pada sebuah objek penelitian.

b. Wawancara

Dengan menggunakan teknik ini, dua orang bertemu untuk bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab. Teknik wawancara penelitian ini dilakukan bersama karyawan Indomaret di Kecamatan Bengkong.

c. Kuesioner

Teknik kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memungkinkan untuk analisis informasi. Sikap, kepercayaan, perilaku, dan sikap beberapa anggota utama organisasi dapat dipengaruhi oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang telah ada selama beberapa waktu. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan.

### **3.5.2. Sumber Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2019:137) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti dokumen atau individu lainnya”. Informasi dan sumber data ini didapat dengan membaca arsip yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam menyelesaikan skripsi.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Dalam studi penelitian ini, karena keterbatasan waktu dan tempat untuk membuat jadwal pertemuan, dengan kuesioner yang dibuat menggunakan *google forms* online dibagikan melalui sosial media yang untuk mengumpulkan data.

Kuesioner melibatkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun pernyataan tertulis dan menyebarkannya kepada responden (Rukajat, 2018:44).

Untuk mengukur kuesioner nantinya melalui skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur. Skala *likert* menurut (Sugiyono, 2020:146) yaitu Skala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap realitas sosial. Setiap bagian berita umum mempunyai 5 (lima) jawaban menggunakan bobot atau nilai yg berbeda. Setiap pilihan jawaban dievaluasi, sebagai akibatnya responden wajib menggambarkan & mendukung pertanyaan (positif ke negatif). Penilaian ini bermanfaat buat mengetahui cara lain jawaban yg dipilih sang responden. Dengan menggunakan skala *likert*, Indikator variabel dibuat dari variabel-variabel yang diukur, yang menjadi landasan dalam pembuatan item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan. Menurutnya, keberadaan skor ini dapat memberikan jawaban terhadap setiap alternatif pernyataan (Sugiyono, 2020:147) skor skala *likert* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2** Skala *Likert*

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	N (Netral)	3
4	ST (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2020:147)

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.7.1. Operasional Variabel**

Variabel penelitian disebut estimasi yang berasal dari karakteristik dengan variasi yang berbeda yang peneliti ingin pelajari dan sebuah kesimpulan tercapai. Variabel operasional diperlukan dalam penelitian ini, yang tujuannya adalah untuk mengubah masalah yang dianalisis menjadi variabel, setelah itu ditetapkan indikator dan jenis variabel yang terkait dengannya (Tarjo, 2019:87). Ada dua jenis variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### **3.7.2. Variabel Independen**

Variabel bebas bisa diartikan menjadi variabel yg bisa memiliki interaksi menggunakan variabel bebas atau bisa mengandung variabel yg mengakibatkan terjadinya variabel terikat (Rukajat, 2018:23). Yang menjadi variabel independent antara lain: Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

#### **3.7.3. Variabel Dependen**

Variabel dependen bisa diartikan menjadi variabel yg muncul lantaran adanya variabel independen, atau suatu variabel bisa dikatakan ditentukan sang nilai variabel lain (Rukajat, 2018:23). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

**Tabel 3. 3** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	Pengembangan karir (Career Development) merupakan salah satu subfungsi daripada ruang lingkup utama SDM yaitu Pengembangan Tenaga Kerja (Human Resource Development), dimana selain dari pelatihan dan pengembangan (Training and Development) (Larasati, 2018).	6. Perlakuan yang adil dalam berkarir 7. Kepedulian para atasan langsung 8. Informasi tentang berbagai peluang promosi 9. Adanya minat untuk dipromosikan 10. Tingkat kepuasan	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Menurut Afandi (2018 : 74) kepuasan kerja adalah Penilaian terhadap pekerjaan seseorang serta rasa hormat dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaan merupakan komponen sikap positif seorang pekerja.	6. Kondisi kerja 7. Rekan kerja 8. Perlakuan tidak baik 9. Kerja yang menantang 10. Adil dan objektif	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	Menurut (Saputra & Partowo, 2020:214) Motivasi mencakup keadaan atau dorongan yg menaikkan semangat kerja seorang, karenanya seorang terdorong buat bekerja menggunakan semangat dan tekun buat mencapai output yang terbaik	7. Promosi 8. Prestasi bekerja 9. Pekerjaan itu sendiri 10. Rewards 11. Pengakuan	<i>Likert</i>



Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu proses yg sangat memilih keberhasilan suatu organisasi, & manajer dan karyawan wajib bekerja sama buat memutuskan harapan, mengevaluasi kinerja, & memilih penghargaan yg sinkron buat kinerja (Neza and Rivai, 2020).	6. Kuantitas hasil kerja 7. Kualitas hasil kerja 8. Inisiatif 9. Ketelitian 10. Kepemimpinan	<i>Likert</i>
-------------------------	--	--	---------------

**Sumber:** Penulis, 2022

### **3.8. Metode Analisis Data**

#### **3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah cara menyusun dan mengkategorikan data untuk dianalisis guna memberikan gambaran yang jelas tentang fakta, sifatnya, dan keterkaitan antara fenomena yang diteliti. Analisis Tujuan analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk memahami hasil pengolahan data yang berkaitan dengan variabel dependen maupun variabel independen. Menurut (Sugiyono, 2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian dilakukan tanpa membandingkan variabel itu sendiri atau mencari hubungan dengan variabel lain untuk mengetahui keberadaan variabel bebas, baik satu atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Menggunakan perangkat lunak statistik, hasil penelitian pengolahan data diperiksa dalam SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu metode untuk menunjukkan tingkat ketelitian dan kesesuaian antara objek dengan data yang terkumpul. Korelasi parsial setiap kuesioner dengan skor total pada dimensi yang diteliti dapat digunakan sebagai uji validitas. Menurut (Sugiyono, 2020:175) validitas merupakan sejauh mana data peneliti dan data yang benar-benar terjadi pada objek akurat. Dalam mencari nilai korelasi, peneliti akan menggunakan metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas korelasi *pearson product moment* dengan rumus menurut (Sugiyono, 2020:246) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

**Rumus 3. 1** *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Sugiyono, 2020:246)

Ket:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel y

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , Jika terdapat korelasi yang signifikan antara instrumen atau butir pernyataan dengan skor total, maka dinyatakan valid..
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , Item instrumen atau pernyataan dianggap tidak valid atau tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

### 3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang mengidentifikasi pengukuran yang mana reliabel, atau lebih khusus lagi ukuran mana yang harus diambil jika gejala yang sama diukur dua kali atau lebih. Hasil pengukuran dalam membuat data yang sama asalkan memakai objek sama merupakan konsep reliabilitas (Sumargo, 2020:24). Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* untuk menguji reabilitas kuisisioner yaitu:

Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* untuk menguji reabilitas kuisisioner yaitu:

- a. Jika hasil koeffisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) menunjukkan >60% atau 0,6 dari taraf signifikansi dikatakan kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Jika hasil *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) menunjukkan <60% atau 0,6 dari taraf signifikansi, dikatakan kuisisioner tersebut tidak reliabel.

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah model terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini berguna untuk memberikan gambaran berupa gambaran grafik (Haidir, 2019:35). Menentukan apakah suatu model

berdistribusi normal atau tidak berbentuk kurva dengan gambar lonceng selain itu, tulisan ini bersumber dari hasil uji *kolmogrov 43mirnov Smirnov* (2 tailed)  $> 0,05$ .

### **3.8.3.2 Uji Multikonlinieritas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah model menunjukkan hubungan antara variabel independen. Model dapat dikatakan baik jika tidak ada hubungan antar variabel bebas (Tarjo, 2019:72). Data dapat dinyatakan bebas multikolinearitas jika VIF paling banyak 10 dan berisi *tolerance* mendekati angka 1.

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model memiliki varians yang sama dari satu observasi residual ke observasi lainnya (Anggito & Setiawan, 2018:212). Jika model relaps membentuk contoh standar seperti bintik-bintik, maka akan menemui masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi jika bentuknya teratur seperti titik-titik yang tersebar di bawah dan di atas nol. Uji *gleyser* juga dapat digunakan dalam uji heteroskedastisitas ini dengan cara menghubungkan nilai absolut dari residual ke masing-masing variabel independen. Model regresi dikatakan bebas heteroskedastisitas jika diperoleh hasil dan probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

## **3.8.4. Uji Pengaruh**

### **3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Hubungan antara dua variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen disebut uji regresi linier berganda. Regresi ini adalah tentang mencari hubungan apakah hubungan antara variabel dependen dan variabel dependen positif

atau negatif (Asnidar, 2019:43). Rumus pengujian regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Rumus 3. 2** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Asnidar, 2019:43)

Ket:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Nilai konstanta

$b$  = Nilai koefisien regresi

$x_1$  = Variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja

$x_2$  = Variabel independen, yaitu Motivasi Kerja

$e$  = Variabel independen ke-n

### 3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Angka yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dikenal sebagai pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Biasanya digunakan untuk memperhatikan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Semua data yang diperlukan untuk mengestimasi variasi variabel dependen akan dibagi oleh variabel independen jika  $R^2$  mencapai nilai 1. (Ghozali, 2020: 97).

### 3.8.5. Uji Hipotesis

#### 3.8.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Hubungan antara dua variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen disebut uji regresi linier berganda. Regresi ini adalah tentang mencari

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah berpengaruh negatif atau positif (Saputro, 2021:54). Rumus untuk uji T tercantum di bawah ini:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

**Rumus 3. 3 Uji T**

**Sumber:** (Saputro, 2021:54)

Ket:

$t$  = Nilai berikut dibandingkan dengan t-tabel

$b_i$  = Koefisien korelasi

$s_{b_i}$  = sampel

Menggunakan metode yang memungkinkan perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel, antara lain, untuk menentukan keputusan uji T (Saputro, 2021:54):

1.  $T$  hitung  $>$   $T$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05, Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yaitu. kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $T$  hitung  $<$   $T$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yaitu variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.8.5.2 Uji F (Regresi Stimulan)

Tujuannya adalah untuk memeriksa apakah variabel dependen dipengaruhi secara simultan oleh semua variabel independen. Uji ini dilakukan dengan nilai

signifikan pada F (Tarjo, 2019:78). Rumus untuk menghitung uji F adalah sebagai berikut:

$$F_n = \frac{r^2/K}{(1-r^2)/(n-K-1)}$$

**Rumus 3. 4 Uji F**

**Sumber:** (Sugiyono, 2020:257)

**Ket:**

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel bebas (independen)

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

$(n-k-1)$  = Derajat Kebebasan

Pembagian F dengan pembilang  $K$  dan penyebut  $(n-k-1)$  akan diperoleh melalui perhitungan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang signifikan.
2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} \rightarrow H_0$  diakui dan  $H_a$  dihilangkan secara bergantian (tidak besar).

