

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT *RACER TECHNOLOGY* BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Candra
140910131**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT *RACER TECHNOLOGY* BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Candra
140910131**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Candra
NPM/NIP : 140910131
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT *RACER TECHNOLOGY* BATAM

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 akademik 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, 28 Juli 2018

Materai 6000

Candra

140910131

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT *RACER TECHNOLOGY* BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Candra
140910131

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 28 Juli 2018

Teguh Iman Santoso, S.Sos., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh dari motivasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT *Racer Technology* Batam. Penelitian ini adalah penelitian metode kuantitatif dan penyebaran data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini mencapai 158 responden, maka kuesioner ini disebarikan kepada responden yang berjumlah 158 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sedangkan untuk pengumpulan data primer yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic product and Service Solution*) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT *Racer Technology* Batam dan variabel motivasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel pengembangan karier (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan motivasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT *Racer Technology* Batam.

Kata kunci: motivasi, pengembangan karier, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research is intended to analyze the influence of motivation (X1) and career development (X2) on employee performance (Y) at Racer Technolog Batam. This research is quantitative and data dissemination through questionnaire. The sample in this study reached 158, then the questionnaire was distributed to the respondents who numbered 158 people. Data collection techniques in this study using jenuh sampling that takes respondents as a sample as many as population counts, while the primary data collection used by researchers obtained from the questionnaire. Furthermore, the data have been collected analyzed by multiple regression analysis with the help of SPSS (Statistic product and Service Solution) calculator version 20. The results of this study indicate that motivation (X1) and career development(X2) has a positive and significant impact on employee performance (Y) at Racer Technology Batam. The partial motivation (X1) variable gives positive and significant effect to the employee performance (Y), the variable of career development (X2) partially gives positive influence and Significant to the employee performance. Simultaneously motivation (X1) and the career development (X2) give positive and significant influence to the employee performance (Y) at Racer Technology Batam.

Keywords: motivation, career development, employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Teguh Iman Santoso, S.Sos., M.M. sebagai dosen pembimbing pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua di rumah, yang telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi maupun do'anya, sehingga penulis dapat menulis skripsi ini dengan baik.

Semoga dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Juli 2018

Candra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoritis	8
1.6.2. Manfaat Praktis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar.....	10
2.1.1. Motivasi Kerja	10
2.1.1.1. Definisi Motivasi Kerja.....	10
2.1.1.2. Jenis-Jenis Motivasi	12
2.1.1.3. Tujuan Motivasi	12
2.1.1.4. Teori-Teori Motivasi.....	13
2.1.1.5. Indikator-indikator Motivasi.....	16
2.1.2. Pengembangan Karier	17
2.1.2.1. Definisi Proses Karier	17
2.1.3. Kinerja Karyawan	24
2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan	24
2.1.3.2. Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	29
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Berpikir.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian	36
3.2.	Operasional Variabel	37
3.2.1.	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3.	Populasi dan Sampel	40
3.3.1.	Populasi.....	40
3.3.2.	Sampel.....	41
3.4.	Pengumpulan Data	41
3.4.1.	Jenis-jenis Pengumpulan Data	42
3.4.2.	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.5.	Metode Analisis Data.....	43
3.5.1.	Analisis Deskriptif	44
3.5.2.	Uji Kualitas Kuesioner.....	45
3.5.2.1.	Uji Validitas.....	45
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	46
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1.	Uji Normalitas	47
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	48
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.5.4.	Uji Hipotesis	50
3.5.4.1.	Uji Simultan (Uji F).....	50
3.5.4.2.	Uji Parsial (Uji t).....	51
3.5.5.	Uji Pengaruh	51
3.5.5.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.5.5.2.	Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	53
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1.	Hasil Uji Kualitas Data	54
4.1.1.1.	Hasil Uji Validitas Data	54
4.1.1.2.	Hasil Uji Realibilitas Data	58
4.1.2	Profil Responden.....	60
4.1.2.1.	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.1.2.2.	Profil Responden berdasarkan Usia.....	60
4.1.2.3.	Profil Responden berdasarkan Pendidikan	61
4.1.2.4.	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	61
4.1.2.5.	Profil Responden berdasarkan Penghasilan.....	62
4.1.3.	Analisis Deskriptif	63
4.1.3.1.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	63
4.1.3.2.	Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karier (X2)	67
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas.....	78
4.1.4.2.	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	79

4.1.4.3.	Hasil Uji Multikolinearitas	80
4.1.4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh / Hipotesis.....	82
4.1.5.3.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
4.1.5.4.	Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.2.	Pembahasan.....	87

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	90
5.2	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Motivasi Kerja PT <i>Racer Technology</i> Batam.....	4
Tabel 1. 2 Data Pengembangan Karier PT <i>Racer Technology</i> Batam	4
Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT <i>Racer Technology</i> Batam	5
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 3. 3 Reliabilitas	47
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	54
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	55
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X ₂)	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X ₂)	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4. 7 Uji Validitas	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X1)	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pengembangan Karier (X ₂).....	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4. 11 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 12 Profil Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4. 13 Profil Responden berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4. 14 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4. 15 Profil Responden berdasarkan Penghasilan	62
Tabel 4. 16 Kriteria Analisis Deskriptif.....	63
Tabel 4. 17 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	79
Tabel 4. 18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	84
Tabel 4. 21 Hasil Koefisien Regresi	85
Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1 Saya Menyukai Sikap Tegas Atasan Saya	64
Gambar 4. 2 Saya Senang disukai Karyawan di Perusahaan ini.....	65
Gambar 4. 3 Perusahaan Memberikan Kesempatan bagi Karywan untuk Mengembangkan Potensi yang ada pada Dirinya untuk Lebih Maju	66
Gambar 4. 4 Saya Merasa Perusahaan telah Adil memberikan Kesempatan yang sama pada semua Karyawan untuk Naik Jabatan atau Golongan	67
Gambar 4. 5 Promosi Jabatan dilakukan berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan	68
Gambar 4. 6 Saya memiliki Hubungan yang Baik dengan Atasan atau Teman Kerja untuk mendukung Pengembangan Karir saya	69
Gambar 4. 7 Atasan saya Peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karier saya	70
Gambar 4. 8 Perusahaan menyediakan Informasi yang Lengkap mengenai Syarat untuk menempati suatu Jabatan tertentu	71
Gambar 4. 9 Berbagai faktor mempengaruhi minat saya untuk mengembangkan karier	72
Gambar 4. 10 Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini	73
Gambar 4. 11 Tujuan saya Berbanding Lurus dengan Tujuan Perusahaan	74
Gambar 4. 12 Saya memiliki Tujuan yang jelas di perusahaan ini	75
Gambar 4. 13 Saya menyelesaikan Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan Standar Target Kerja yang telah ditentukan.....	76
Gambar 4. 14 Saya tidak peduli dengan masukan dari atasan saya	77
Gambar 4. 15 Hasil Uji Normalitas.....	78

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 KUESIONER**
- Lampiran 2 DATA RESPONDEN**
- Lampiran 3 UJI KUALITAS DATA**
- Lampiran 4 UJI ASUMSI KLASIK**
- Lampiran 5 UJI PENGARUH**
- Lampiran 6 UJI HIPOTESIS**
- Lampiran 7 TABEL r**
- Lampiran 8 TABEL t**
- Lampiran 9 TABEL F**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada diorganisasi harus selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan di setiap perusahaan tidak sama karena dipengaruhi berbagai faktor dan masalah. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat

mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dan menurut peneliti, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan pengembangan karier.

Motivasi kerja merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua elemen yang saling berkaitan. Kinerja karyawan akan rendah apabila karyawan tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga.

Penelitian ini diperkuat oleh Lakoy (2013). Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pengembangan karier juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis terhadap jenjang karier karyawannya akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Jenjang karier adalah suatu aktivitas yang membantu karyawan untuk merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin kariernya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai

pihak yang memfasilitasi pengembangan karier karyawan sebaiknya dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan karier merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

PT *Racer Technology* Batam adalah perusahaan didirikan oleh bapak Willy Koh, perusahaan ini bergerak dalam bidang *Plastic Injection Molding* (Injeksi Molding), suatu metode pembentukan material termoplastik di mana material yang meleleh karena pemanasan diinjeksikan oleh plunger ke dalam cetakan yang didinginkan oleh air sehingga mengeras. PT *Racer Technology* Batam berlokasi di Komplek Hijrah Industrial Estate Blok F No. 3, Jl. Laksamana Bintan, Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. PT *Racer Technology* Batam ini berdiri sejak tahun 1999 dalam persaingan dunia bisnis yang sangat ketat saat ini, kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting agar dapat menjadi kompetitor yang handal. Dan masalah yang cenderung dihadapi manajemen adalah kinerja karyawan yang masih terbilang kurang.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT *Racer Technology* Batam cenderung mengenai motivasi kerja yang kurang optimal dan hal tersebut tentunya juga berdampak kurang baik terhadap kinerja perusahaan. Penilaian motivasi yang kurang optimal tersebut dapat dinilai dari jumlah keterlambatan yang terjadi dalam kurun waktu delapan bulan terakhir.

Tabel 1. 1 Data Motivasi Kerja PT *Racer Technology* Batam

Tahun	Jumlah Kenaikan Jabatan	Delta
2017	14	-
2016	9	5
2015	12	3
2014	11	1
2013	8	3
2012	12	-4

Sumber: PT *Racer Technology* Batam

Dapat di lihat dari tabel 1.1 di atas bahwa jumlah kenaikan jabatan tiap tahunnya terbilang cukup rendah jika di bandingkan dengan jumlah karyawan yang ada di PT *Racer Technology* Batam yang berjumlah 158 tenaga kerja, motivasi kerja yang rendah diduga dapat disebabkan oleh jumlah kenaikan jabatan yang terbilang jarang, di karenakan karyawan merasa bahwa dirinya sulit berkembang di perusahaan yang kurang mementingkan karirnya, dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 5, tahun 2015 terdapat delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 3, tahun 2014 delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 1, tahun 2013 terdapat delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 3, dan tahun 2012 delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak -4, Ini berarti variabel motivasi kerja masih layak untuk di teliti.

Tabel 1. 2 Data Pengembangan Karier PT *Racer Technology* Batam

Tahun	Jumlah Pelatihan terhadap Karyawan	Delta
2017	22	-
2016	18	4
2015	16	2
2014	19	-3
2013	13	6
2012	10	3

Sumber: PT *Racer Technology* Batam

Dari tabel 1.2 di atas terlihat bahwasanya pelatihan yang diberikan terhadap karyawan terbilang cukup rendah jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada di PT *Racer Technology* Batam yang berjumlah 158 tenaga kerja, karyawan akan merasa kurang berharga bagi perusahaan jika jarang diberikan pelatihan dari pihak perusahaan dan karyawan juga akan merasa bahwa wawasan mereka tidak berkembang, dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 4, tahun 2015 terdapat delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 2, tahun 2014 delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak -3, tahun 2013 terdapat delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 6, dan tahun 2012 delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 3, Ini berarti variabel pengembangan karir masih layak untuk di teliti.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT *Racer Technology* Batam

Tahun	Kesesuaian Jumlah Target dalam bekerja (%)	Delta
2017	82	0
2016	90	-8
2015	87	3
2014	92	-5
2013	86	6
2012	90	-4

Sumber: PT *Racer Technology* Batam

Dari tabel 1.3 di atas terlihat bahwa target output yang dihasilkan masih kurang baik, dikarenakan target yang di tentukan oleh perusahaan sudah diperhitungkan berdasarkan kemampuan pekerja. Namun pada nyatanya target tersebut masih saja tidak tercapai. Maka dari data ini dapat kita lihat bahwa

kinerja karyawan di PT *Racer Technology* Batam masih kurang maksimal, dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak -8, tahun 2015 terdapat delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak 3, tahun 2014 delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak -5, tahun 2013 terdapat delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak 6, dan tahun 2012 delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak -4, Ini berarti kinerja karyawan memang layak untuk diteliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti ingin memperdalam mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT *Racer Technology* Batam. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan PT *Racer Technology* Batam".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan yang mungkin menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang mungkin menyebabkan rasa solidaritas yang rendah dan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Karyawan yang mungkin merasa terdapat jarak antara perusahaan dengan para karyawan karena kurangnya pendekatan dan motivasi dari pimpinan.
4. Karyawan yang cenderung merasa masa depan mereka kurang pasti karena pengembangan karier yang tidak jelas dan kurang sistematis.
5. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dan mungkin disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang dan pengembangan karier yang tidak sistematis.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu. Adapun batasan penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan PT *Racer Technology* Batam"

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam?
2. Apakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karierterdhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan kinerja yang terjadi di perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai motivasi kerja dan pengembangan karier yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, rujukan, acuan, dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi Universitas Putera Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Definisi Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons (Notoatmodjo, 2009: 114).

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2012: 145) Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan dalam (Kadarisman, 2012: 276).

Menurut Sutrisno (2011: 110), motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Sunyoto, 2012: 11).

Prestasi pegawai, terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu dari dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau lingkungan sekitar (Kadarisman, 2012 : 272).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Motivasi

Dibawah ini merupakan jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012: 150) sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.1.3. Tujuan Motivasi

Tujuan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan ialah agar karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu agar dapat memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Motivasi juga bertujuan untuk dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu atau tim kerja dalam suatu

perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Akan tetapi tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya. Tujuan pemberian motivasi para karyawan adalah mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Kadarisman, 2012: 297).

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012: 146) adalah.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan seseorang
- b. Meningkatkan produktivitas seseorang
- c. Mempertahankan kestabilan seseorang
- d. Meningkatkan kedisiplinan seseorang
- e. Mengefektifkan pengadaan seseorang
- f. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi seseorang
- h. Meningkatkan kesejahteraan seseorang
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.4. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Bangun (2012: 316), terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia dalam teori hierarki kebutuhan yaitu.

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah perusahaan dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

d. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi diri**

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, mencapai potensi dan pemenuhan kebutuhan diri. Demikianlah bahwa setiap kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan, maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari titik pandangan motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang dipenuhi secara lengkap, suatu yang dapat memberikan kepuasan yang cukup banyak tidak akan termotivasi lagi.

Menurut David McClelland (dalam Sutrisno, 2009: 122), ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan.

a. *Need for achievement.*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan

erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Need for affiliation.

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Need for power.

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

2.1.1.5. Indikator-indikator Motivasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Edison (2016: 184) adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pension hari tua.

3. **Kebutuhan untuk disukai**

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. **Kebutuhan harga diri**

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. **Kebutuhan pengembangan diri**

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

2.1.2. Pengembangan Karier

2.1.2.1. Definisi Proses Karier

Proses karier adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karier. Karier adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus-menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja (Sutrisno, 2009: 157).

2.1.2.2. Pengembangan Karier

Karier merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karier yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil dalam kariernya bilamana

seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang dapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, di keluarga, maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan (Sutrisno, 2009: 160).

Davis dan Werther berpendapat bahwa pengembangan karier (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya ((Marwansyah, 2010: 56).

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009: 160), karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Menurut Rivai & Sagala (2009: 211) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan pengembangan karier adalah upaya-upaya yang dilakukan dalam kegiatan pengembangan diri oleh seorang pekerja dalam merencanakan kariernya agar dapat mewujudkan tujuan karier yang ingin dicapai.

2.1.2.3. Komponen- komponen Pengembangan Karier

Menurut Rivai & Sagala (2009: 217) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja (*Net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Pengunduran diri (*resignation*)

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain.

5. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*)

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

6. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

8. Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9. Pengalaman internasional (*International experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

2.1.2.4. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2009: 207) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut.

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier

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

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan peting bagggiii para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambil agar kemungkinan untuk dipromosi menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang

Promosi para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesepakatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Adanya Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seorang mengembangkan kariernya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula

berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apabila ia mencapai tingkat tertentu dalam kariernya meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya, tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karenan mustahil untuk dicapai.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2012: 101) .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Indrasari, 2017: 50).

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Berikut dimensi-dimensi kinerja karyawan dalam (Bangun, 2012: 234).

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap karyawan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut

karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Pasolong, 2008: 186).

1. Kemampuan

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari 2 segi, yaitu: kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlakukan untuk melakukan kegiatan mental, dan kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlakukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

2. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya setiap untuk tujuan organisasi.

Kemauan kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

- a. Pengaruh lingkungan fisik yaitu setiap karyawan menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja.
- b. Pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk hidup sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari karyawan lain dan karyawan lebih berbahagia apabila dapat menerima atau membantu karyawan lain.

3. *Energy*

Energy adalah pemercik api yang menyalakan jiwa, tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif karyawan akan terhambat.

4. Teknologi

Penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan, penerapan teknologi disini lebih cenderung positif dan proaktif karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena memandang teknologi sebagai teman. Karyawan memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya teknologi merupakan alat, fasilitas atau sarana yang dipergunakan untuk membantu penyelesaian suatu pekerjaan.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika karyawan mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi sebaliknya jika kompensasi karyawan tidak memadai maka karyawan berusaha mencari penghasilan tambahan diluar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir. Jadi kompensasi merupakan suatu hadiah atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

6. Kejelasan tujuan

Adalah arah, harapan (sesuatu yang ingin dicapai). Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena

itu karyawan yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang dicapai tidak efisien atau kurang efektif.

7. Keamanan

Kebutuhan manusia yang sangat fundamental karena pada umumnya orang mengatakan lebih penting keamanan pekerjaan ketimbang kenaikan gaji atau pangkat. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator-indikator kinerja (*performance indicators*) dengan penjelasan seperti berikut (Wibowo, 2011: 101).

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicarai oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan

balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan, budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

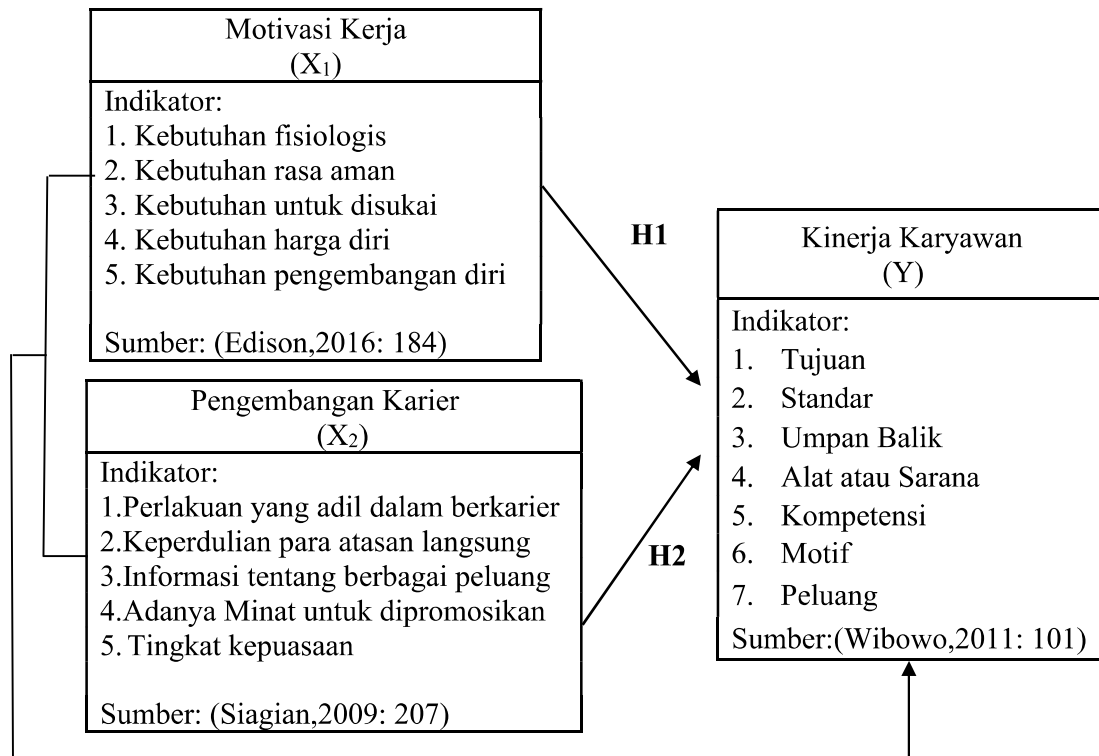
Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
Paputungan, (2013)	Motivasi, Jenjang Karier dan Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca	X ₁ = Motivasi X ₂ = Jenjang Karier X ₃ = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	X ₁ ->Y = +/sig X ₂ ->Y = +/sig X ₃ ->Y = +/sig
Lakoy, (2013)	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	X ₁ = Motivasi X ₂ = Kompensasi X ₃ = Pengembangan Karier Y = Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ ->Y = +/ non sig X ₂ ->Y = +/non sig X ₃ ->Y = +/sig
Shultoni, (2016)	Pengaruh Motivasi, Jenjang Karier, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ = Motivasi X ₂ = Jenjang Karier X ₃ = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Jalur (Path Analysis)	X ₁ ->Y = +/sig X ₂ ->Y = +/sig X ₃ ->Y = +/sig

Dewi & Utama, (2016)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ = Pengembangan Karier X ₂ = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Analisis Jalur (Path Analysis)	X ₁ ->Y = +/sig X ₂ ->Y = +/sig
Ruru, Kawet, & Taroreh, (2017)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado	X ₁ = Disiplin X ₂ = Motivasi X ₃ = Pengembangan Karier Y = Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ ->Y = +/sig X ₂ ->Y = +/sig X ₃ ->Y = -/sig
Chandra & Priyono, (2015)	<i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance— Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>	X ₁ = Leadership Styles X ₂ = Work Environment X ₃ = Job Satisfaction Y = Employee Performance	Linear regression analysis	X ₁ ->Y = +/sig X ₂ ->Y = +/sig X ₃ ->Y = +/sig
Widodo, (2014)	<i>Influence of Leadership And Work Enviroment To Job Satisfication And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)</i>	X ₁ = Leadership X ₂ = Work Enviroment X ₃ = Job Satisfication Y = Employee Performance	SEM (Structural Equation Model)	X ₁ ->Y = +/sig X ₂ ->Y = +/sig X ₃ ->Y = +/sig

Di dalam penelitian kuantitatif menghasilkan dua kesimpulan, yaitu.

1. Arah hubungan positif (+)
2. Signifikan (Sig)

2.3 Kerangka Berpikir



H3

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010: 84).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Racer *Technology* Batam.

H2: Pengembangan Karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Racer *Technology* Batam.

H3: Motivasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *Racer Technology* Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Sujarweni, 2015: 40).

Menurut Noor (2011: 109) desain penelitian dibagi menjadi 2 bagian besar, yaitu secara menyeluruh dan parsial. Secara menyeluruh desain penelitian adalah semua struktur yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian secara parsial merupakan penggambaran tentang hubungan antar variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan adanya desain yang baik peneliti maupun pihak yang berkepentingan mempunyai gambaran yang jelas tentang keterkaitan antara variabel yang ada dalam konteks penelitian dan apa yang hendak dilakukan oleh seseorang peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010: 2). Secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis

data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab atau materi yang menjelaskan tentang metode penelitian, dengan harapannya dapat memberikan petunjuk ataupun arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan (Sanusi, 2017: 13).

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dimaksud sesungguhnya telah dinyatakan secara eksplisit pada masalah penelitian dan dipertegas lagi pada rumusan hipotesis. Pernyataan hipotesis itu tidak hanya mengandung variabel-variabel yang terlibat, tetapi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya juga sudah diprediksi. Jika demikian, variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar (Sanusi, 2017: 49).

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010: 58) adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya.”. Satuan pengamatan dikatakan sebagai variabel apabila memiliki karakteristik yang berbeda, jika karakteristiknya semua sama, maka satuan pengamatan tersebut bukan variabel (Ali Muhidin, 2009: 13). Satu variabel dari subset adalah variabel bebas dan variabel lainnya dari subset adalah variabel terikat (Ghozali, 2009: 6).

3.2.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 23). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen diuraikan sebagai berikut.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39), (Ali Muhidin 2009: 14). Variabel terikat atau variabel tergantung (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2017: 50). Variabel dependen adalah menguji ada tidaknya hubungan dua set variabel (Ghozali, 2009: 5).

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2009: 39), (Sanusi, 2017: 50), (Ali Muhidin, 2009: 14). Menurut Ghozali (2009: 9) Variabel independen adalah variabel yang saling berkorelasi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari.

- 1) Motivasi Kerja (X_1)
- 2) Pengembangan Karier (X_2)

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X_1)	Dorongan kepada seseorang yang dapat menjadi pemicu untuk melakukan sesuatu dengan totalitas demi mencapai suatu tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri <p>Sumber: (Edison, 2016: 184)</p>	Likert
Pengembangan Karier (X_2)	Suatu kepedulian yang ditunjukkan oleh perusahaan dengan cara memberikan pelatihan dan kesempatan untuk menaiki jenjang karier yang lebih tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarier 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang 4. Adanya Minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan <p>Sumber:</p>	Likert

		(Siagian, 2009: 207)	
Kinerja karyawan (Y)	Perfoma yang dari seseorang yang dapat dinilai dari hasil perkerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang <p>Sumber: (Wibowo, 2011: 101)</p>	Likert

Sumber: Peneliti, 2018

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61). Populasi adalah seluruh kumpulan yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2011: 87). Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karekteristik dari kumpulan itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi yang telah bekerja di *PT Racer Technology Batam* dengan jumlah populasinya 158 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sanusi (2017: 87), bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. 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 diambil dari populasi itu. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Menurut Rianse (2009: 189) sebagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu dinamakan sampel penelitian.

3.4. Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015: 94). Adapun sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, data tergolong menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder (Sanusi, 2017: 104). Sumber data yang tepat adalah teknik pengumpulan data yang tepat, sesuai

dengan karakteristik dari satuan pengamatan yang akan diungkap atau diketahui (Ali Muhidin, 2009: 19). Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT *Racer Technology* Batam.

3.4.1. Jenis-jenis Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013: 137). Data primer yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Istijanto dalam Sunyoto, 2011: 22).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011: 23). Data sekunder yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan studi kepustakaan secara relevan.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013: 92). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-ragu/Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2017: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Menurut Sugiyono (2013: 2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data

menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian (Ali Muhidin, 2009: 52). Dan menurut Ghozali (2009: 6) analisis data adalah mengidentifikasi bagaimana dan mengapa variabel tersebut saling berkaitan satu sama yang lainnya. Metode penelitian merupakan cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mengumpulkan, menyusun, serta menganalisis data, sehingga diperoleh makna yang sebenarnya dalam melakukan suatu penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 147). Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif yaitu statis yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian (Ali Muhidin, 2009: 53). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang terlihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2009: 19). Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2017: 116).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu Motivasi kerja dan Pengembangan Karier serta variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.5.2. Uji Kualitas Kuesioner

3.5.2.1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, penghitungan validitas digunakan melihat *corrected item total correlation*. Menurut (Widiyanto, 2010: 38) Teknik *corrected item total correlation* secara teoritis menggunakan rumus korelasi terhadap efek *spurious overlap*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009: 49). Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur (Ali Muhidin, 2009: 30).

(Sugiyono, 2012: 125) mengemukakan bahwa dalam menggunakan uji validitas konstruksi, jumlah sampel bayangan yang digunakan sekitar 30. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Untuk mengetahui valid tidak suatu instrumen penelitian, bila harga korelasi r_{30} setiap item instrumen di bawah 0.361, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak (Wibowo, 2012: 37),
Jika.

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Wibowo, 2012: 52). Menurut Sugiyono (2012: 268) suatu data dinyatakan realibel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukan data yang tidak berbeda.

Menurut Noor (2011: 165) uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 . Namun dapat juga digunakan tabel index reliabilitas, jika nilai masih berada pada rentang 0.3 keatas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi.

Tabel 3. 3 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	SangatRendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	SangatTinggi

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut dengan asumsi klasik (Prasetyo, 2012: 364). Berikut dijelaskan secara singkat asumsi-asumsi tersebut dan cara pengujiannya dengan SPSS.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Variabel regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal dinyatakan oleh (Wibowo, 2012: 61). Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-sharped curve* dan juga

menggunakan nilai *One Sample Kolmogorov–Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorv–Smirnov* $Z < Z$ tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012 : 62).

Menurut (Ghozali, 2009: 147) Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini diidentifikasi dengan pengujian analisis grafik. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2009: 149).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel bebas (Wibowo, 2012: 87). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Menurut (Ghozali, 2012: 108), model regresi tersebut tidak ada multikolinearitas antara variabel independen apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dan sebaliknya.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Misalnya, perubahan tingkat keakuratan data. Dengan kata lain, heteroskedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varians yang konstan (Pratisto, 2009: 169).

Menurut Ghozali (2013: 139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan $>$ nilai α (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas maka dilakukan uji *park gleyser* dan pola grafik regresi (*Scatterplot*). Pada uji *park gleyser*, jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent maka, ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya Variabel independen tidak

signifikan mempengaruhi Variabel dependen maka, ada indikasi tidak terjadi heteroskedasitas. Dalam pengujian *park gleyser* menggunakan koefisien signifikan pada tingkat ketelitian 5%. Berikut ini adalah dasar analisisnya (Wibowo, 2012: 93).

1. Jika $\text{sig} \geq 5\%$ maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedasitas.
2. Jika $\text{sig} \leq 5\%$ maka dapat disimpulkan model regresi mengandung adanya heteroskedasitas.

3.5.4. Uji Hipotesis

3.5.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2017: 137) uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai Fhitung yang dihasilkan dari rumus yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena nilai Fhitung berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada saat melakukan uji F, sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi karena kebetulan. Dengan kata lain, berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara serempak (bersama-sama), dijawab oleh koefisien determinasi (R^2), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji F.

Kriteria pengambilan keputusan mengikuti aturan berikut:

Jika $F_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$F_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak (Sanusi, 2017: 138).

3.5.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sanusi, 2017: 139).

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila.

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.
2. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

3.5.5. Uji Pengaruh

3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis linier sederhana, hanya saja terdapat perbedaan pada jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah.

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

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- a = Nilai konstanta
- b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- X₁ = Variabel indenpenden pertama (Motivasi Kerja)
- X₂ = Variabel indenpenden kedua (Pengembangan Karier)
- e = Variabel pengganggu

3.5.5.2. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase beragaman variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. (Wibowo ,2012 :135).

Sementara itu, R² mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variasi (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut R adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011: 136).

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan penulis berlokasi di *PT Racer Technology Batam* Komplek Hijrah Industrial Estate Blok F No. 3, Jl. Laksamana Bintan, Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret-18				April-18				Mei-18				Juni-18				Juli-18			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari Fenomena	■	■	■																	
Penyusunan Bab 1				■	■	■	■													
Penyusunan Bab 2					■	■	■	■												
Penyusunan Bab 3									■	■	■									
Penentuan Model Penelitian									■	■	■	■								
Peyebaran Kuisisioner												■	■	■	■					
Peyusunan Bab 4													■	■	■	■				
Mengelola Data													■	■	■	■				
Simpulan dan Saran																	■	■		