

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dianugerahi oleh Tuhan alam yang sangat indah, tak hanya alamnya saja yang mengagumkan namun didukung pula oleh keragaman flora dan fauna, peninggalan-peninggalan sejarah, peninggalan purbakala, seni dan budaya yang menjadi aset bangsa yang sangat berguna untuk penanganan dan peningkatan pariwisata. Pariwisata merupakan salah satu sektor andalan pemerintah untuk memperoleh devisa dari penghasilan non migas. Sumbangan sektor pariwisata bagi pembangunan nasional selain menyumbangkan devisa negara, juga mempunyai peranan yang penting lainnya yaitu: memperluas lapangan usaha, memperluas lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat dan pemerintah, mendorong pelestarian dan pengembangan budaya bangsa, memperluas wawasan nusantara, mendorong perkembangan daerah, mendorong pelestarian lingkungan hidup, memperluas wawasan nusantara dan menumbuhkan rasa cinta tanah air.

Dengan banyaknya potensi alam yang dimiliki tersebut, pelaku usaha pariwisata berlomba-lomba untuk menciptakan objek wisata agar dapat menarik pengunjung sebanyak-banyaknya. Banyaknya objek wisata membuat para pelaku usaha berusaha sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan yang prima agar para pengunjung dapat merasa nyaman. Pelayanan yang baik tidak lepas dari

sumber daya manusia yang dimiliki oleh pelaku usaha pariwisata agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pengunjung.

Setiap pelaku usaha pariwisata mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan berkesinambungan dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya agar mau bekerja secara efektif dan efisien. PT. Wersut Seguni Indonesia (WSI) merupakan perusahaan yang mengelola sarana pariwisata di daerah Rowosari, Kabupaten Kendal. Tujuan PT.WSI dalam menyediakan jasa pariwisata adalah mengharapkan profit atau keuntungan dari penjualan jasanya tersebut. Keuntungan yang dapat diperoleh pihak perusahaan adalah pemasukan dalam bentuk uang sebagai hasil penjualan jasa yang telah dilakukan serta pernyataan rasa puas dari pengguna jasa yang dapat meningkatkan citra perusahaan dan kepercayaan pengunjung terhadap pelayanan PT.WSI sebagai penyedia layanan jasa pariwisata. Untuk itu PT.WSI dituntut agar menghasilkan produk-produk dengan kualitas pelayanan yang baik. Hal ini dilakukan agar menjaga nama baik perusahaan dan membuat perusahaan menjadi *leader market*.

Dalam usahanya menjadi pemimpin pasar maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT.WSI harus unggul dalam berbagai aspek, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan dengan sendirinya akan tercapai.

Karyawan merupakan ujung tombak pada suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan seharusnya tidak hanya bertugas merekrut para tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang baik, namun perusahaan juga bertugas untuk

mengembangkan kemampuan karyawan, membina hubungan baik dengan karyawan, dan memberikan kompensasi yang sepadan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mengatur karyawannya apabila perusahaan tidak memiliki manajemen yang kuat dan handal. Perusahaan harus menciptakan strategi pemberdayaan kinerja karyawan yang maksimal, agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang sudah direncanakan oleh manajemen. Hal ini dikarenakan kinerja setiap karyawan dalam perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut akan berkembang atau tidak.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja (Umam, 2012:189).

PT.WSI sendiri masih memiliki beberapa masalah kinerja yang secara langsung dapat menghambat tujuan perusahaan untuk mendapatkan profit. Salah satu masalah tersebut ialah masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga berdampak langsung pada penyelesaian tugas-tugas yang tidak tepat waktu. Berikut adalah tingkat motivasi karyawan PT.WSI yang dapat dilihat dari data absensi karyawan Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia (WSI)
Periode Januari 2016 s/d Desember 2016

Bulan	Tanpa Keterangan			Ijin/Sakit		
	Jumlah hari	Jumlah karyawan (orang)	Persentase karyawan (%)	Jumlah hari	Jumlah karyawan (orang)	Persentase karyawan (%)
Januari	23	16	10,81	6	3	2,03
Februari	20	16	10,81	1	1	0,68
Maret	23	14	9,46	7	3	2,03
April	44	24	16,22	6	2	1,35
Mei	33	14	9,46	8	6	4,05
Juni	28	15	10,14	36	7	4,73
Juli	13	9	6,08	24	6	4,05
Agustus	21	12	8,11	16	6	4,05
September	24	11	7,43	17	8	5,41
Oktober	18	12	8,11	0	0	0,00
November	7	6	4,05	0	0	0,00
Desember	9	8	5,41	0	0	0,00
Total	263	157		121	42	

Sumber : PT. Wersut Seguni Indonesia, 2018

Berdasarkan tabel absensi karyawan diatas dapat dilihat bahwa jumlah hari kerja yang terdapat karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang paling tinggi adalah pada bulan April, yaitu sebanyak 44 hari. Sedangkan jumlah hari kerja karyawan yang paling rendah adalah di bulan November, yaitu sebanyak 7 hari. Selain itu terlihat juga bahwa jumlah hari ijin/sakit paling tinggi terdapat pada bulan Juni, sebanyak 36 hari dan pada bulan Oktober hingga Desember tidak terdapat pegawai yang ijin/sakit. Hal ini mungkin dikarenakan karyawan mempunyai pekerjaan lain diluar perusahaan, selain itu mereka juga merasa santai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan selama tahun 2016, paling tinggi terdapat pada bulan April, yaitu sebanyak 24 orang (16,22 %) dari

total karyawan sebanyak 148 orang. Pada posisi kedua dan ketiga adalah bulan Januari dan bulan Februari, dengan jumlah yang sama yaitu sebanyak 16 orang (10,81 %). Sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir dengan alasan ijin/sakit paling tinggi adalah pada bulan September, sebanyak 8 orang (5,41 %). Ketidakhadiran yang cukup tinggi di lingkungan perusahaan PT. WSI dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan bahkan dapat menurun.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui Manajer Administrasi dan Keuangan, kedekatan karyawan dan beberapa manajer mengakibatkan banyaknya ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini seakan membuat para karyawan acuh tak acuh terhadap sanksi yang akan diberikan oleh perusahaan, sehingga profesionalitas mereka dalam bekerja menghambat kinerja perusahaan secara umum. Selain itu, kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja membuat beberapa pekerjaan menjadi terhambat yang berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

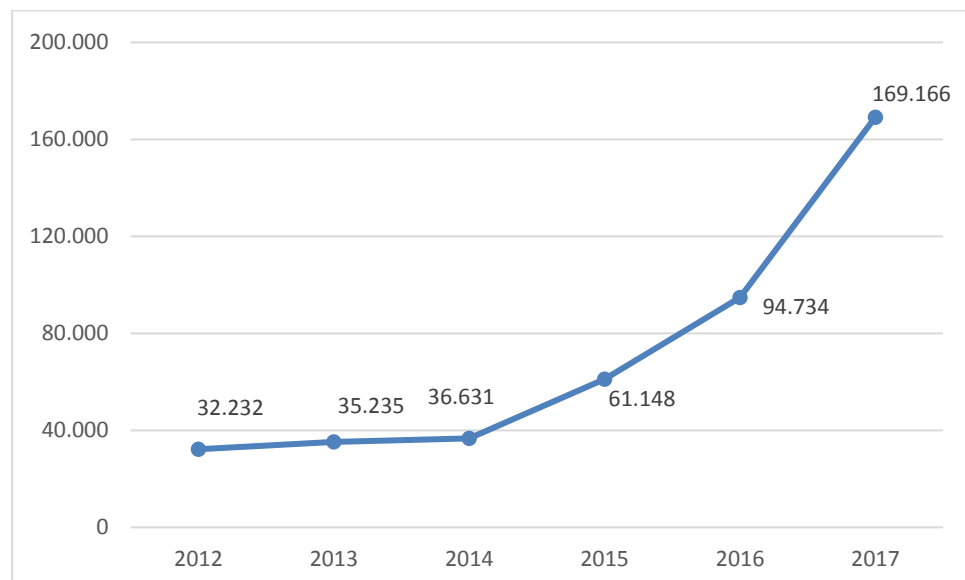
Dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan akan sulit atau tidak akan tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Gibson (1994:214) terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu variabel individual, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Dalam variabel individual terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, tingkat sosial, serta demografi. Pada variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Dan pada variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan struktur dan desain pekerjaan.

Kinerja karyawan di perusahaan juga dituntut harus efektif dan efisien agar perusahaan dapat berkembang. Tuntutan tersebut harus didukung manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau manajer dapat dilakukan dengan banyak cara yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja karyawan meningkat. Karena sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam setiap perusahaan, sehingga betapapun melimpahnya sumber daya alam yang ada dan tersedianya modal yang besar tidak akan berjalan sebagaimana mestinya bila tak dapat dikelola dengan baik oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Yang ada hanya akan timbul masalah-masalah baru di perusahaan yang membuat kinerja perusahaan tidak stabil.

Kinerja dapat dianggap sebagai hasil kerja dari suatu kelompok yang dapat dijadikan perusahaan untuk menilai kemampuan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan target. Target yang akan dicapai perusahaan harus dengan pertimbangan yang baik, sehingga target tersebut bisa dicapai baik oleh karyawan sebagai individu maupun secara kelompok. Dari gambar di bawah ini dapat dilihat pengunjung PT. WSI dari tahun 2012 hingga 2017.

Gambar 1.1
Data Jumlah Pengunjung PT. Werut Seguni Indonesia (PT. WSI)
Tahun 2012-2017



Sumber: PT. Wersut Seguni Indonesia, 2018

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengunjung yang datang dari tahun ke tahun dan selama 3 tahun terakhir, yaitu tahun 2015 hingga 2017, pertumbuhan jumlah pengunjung yang datang selalu meningkat lebih dari 50%. Dengan pertumbuhan yang paling tinggi di tahun 2017 yaitu bertumbuh sebesar 78, 57% dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. WSI dapat selalu meningkatkan kinerjanya dari segi jumlah pengunjung yang datang.

Dalam pembahasan tentang sumber daya manusia, berarti yang akan dibahas ialah manusia/karyawan dimana mereka harus memiliki suatu motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang dibahas disini ialah tentang bagaimana seseorang bisa terdorong untuk bekerja dengan memberikan seluruh

kemampuan dan keahliannya untuk tujuan bersama yaitu tujuan perusahaan. Karena kekuatan motivasi ini berdampak besar pada semangat karyawan yang berujung pada kinerja karyawan itu sendiri, yaitu dengan lebih cepat dan tepatnya pekerjaan terselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada di perusahaan.

Motivasi menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000) ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang timbul dalam hal ini karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2000), Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland juga berpendapat bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu: prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*) dan kekuasaan (*need for power*), karena ketiga kebutuhan ini telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh sangat banyak hal, tetapi pada dasarnya dalam suatu perusahaan, yang berperan besar dalam memotivasi karyawan adalah sosok pimpinan. Meski begitu, masih banyak hal lain juga yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut, seperti misalnya gaji, promosi, pengakuan lingkungan sekitar, dan masih banyak lagi lainnya.

Motivasi karyawan juga bisa menjadi bumerang bagi perusahaan, karena jika keinginan atau kebutuhan individual karyawan tidak terpenuhi maka akan

berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dampak yang sebaliknya pun akan terjadi, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka kinerja pasti akan meningkat.

Sejalan dengan peningkatan perusahaan, maka diperlukan pula peningkatan keterampilan dan profesionalisme karyawan melalui pembinaan dan memberikan perhatian pada karyawan yang diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan. Pengembangan karir karyawan perlu dilakukan untuk aktualisasi karyawan itu sendiri. Karena karyawan sendiri juga pasti mengharapkan adanya perubahan, kemajuan dan kesempatan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir di perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Watimena, 2007). Tidak sedikit perusahaan yang lalai memperhatikan pengembangan karir karyawannya, sehingga berdampak pada loyalitas karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Menurut Wahyudi (2002), dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (*career planning*) dan bagaimana perusahaan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (*career management*). Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah karyawan itu sendiri. Karena karyawan tersebut yang berkepentingan dan kelak akan memetik serta menikmati hasil usahanya.

Pada PT.WSI, pengembangan karir masih kurang baik. Hal ini karena para karyawan beranggapan bahwa hanya peningkatan jabatan dan golongan yang

menjadi tujuan dari pengembangan karir. Padahal pengembangan karir dimaksudkan agar tidak terjadi keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial yang ada di perusahaan sehingga karyawan selalu terpacu agar mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Selain itu masih tingginya *turn over* karyawan di PT. WSI juga memengaruhi pengembangan karir di perusahaan, karena pengembangan karir berhubungan dengan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena untuk menempati suatu posisi jabatan memerlukan syarat dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Tersedianya pengembangan karir yang baik di perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian karyawan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir yang baik di perusahaan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang ada serta pengembangan karir yang baik pada suatu perusahaan akan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan itu sendiri. Berpijak dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil kerja dapat memuaskan. Maka penulis memilih judul

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT.WERSUT SEGUNI INDONESIA KENDAL)”

1.1. Perumusan Masalah

Dalam suatu penelitian masalah merupakan landasan atau dasar untuk menentukan unsur penelitian lainnya. Teori, rumusan, hipotesis, metodologi, dan unsur-unsur penelitian yang lain dibangun atas dasar masalah yang ada. Itulah sebabnya penentuan masalah penelitian merupakan kunci keberhasilan suatu penelitian.

Setiap perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, seperti mendapat keuntungan untuk menjaga kelangsungan hidup (kontinuitas usaha) serta meningkatkan pertumbuhan usahanya. Tetapi dalam kenyataannya untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan biasanya mengalami hambatan-hambatan baik yang berasal dari dalam (intern) maupun dari luar (ekstern) perusahaan.

PT. WSI merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik serta inovasi-inovasi untuk kepuasan konsumennya. Berkenaan masalah tersebut fokus riset adalah bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI, maka masalah yang akan diteliti oleh peneliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.WSI?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI?

3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI?

1.2.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.WSI
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI

1.3.Manfaat Penelitian

Penelitian ini hendak membahas tentang motivasi kerja dan pengembangan karir, serta kinerja karyawan di PT.WSI. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang bidang manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Penulis

Melalui proses penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang besar untuk menambah pengetahuan penulis jika terjun dalam bekerja dan untuk memperluas wawasan, juga mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang telah diperoleh.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan agar dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan maupun penyusunan strategi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang mungkin berguna sebagai masukan dan berguna bagi penelitian lebih lanjut sehingga bermanfaat bagi masyarakat luas.

1.4.Landasan Teori

Landasan teori merupakan bagian dari penelitian yang sangat penting karena memuat teori-teori yang berasal dari studi pustaka yang akan menjadi dasar dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan secara jelas dan sistematis.

1.4.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Umam (2012:189) mengemukakan kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Adapun usaha yang dilakukan untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan ialah melalui penilaian kinerja. Selanjutnya, dikemukakan Dessler (2008:322), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Siagian (2002:168) mendefinisikan penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Sementara Robbins (2008:322) mengemukakan penilaian kerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

1.4.1.1. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi menurut Umam (2012:191), antara lain:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaiki kinerja

- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberntian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

1.4.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001:82) dalam Umam (2012:189), yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Dessler (2008:514-516), menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan lima faktor penilaian kinerja.

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.

3. Supervisi yang diperlukan

Supervisi yang diperlukan meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

4. Kehadiran

Kehadiran meliputi regulitas, dapat dipercayai atau diandalkan dan ketepatan waktu.

5. Konservasi

Konservasi meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

1.4.2. Motivasi Kerja

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. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya.

Di dalam buku Thoha (2004: 206) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya ialah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls.

Teori motivasi menurut Robin (2003:208) yang mengatakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Sedangkan menurut Adair (2007:192) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi sederhana dari kata motivasi mungkin membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik.

Menurut Herzberg yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut:

a. Faktor Pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tertinggi, bila diberikan kesempatan.

2. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

3. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b. Faktor Pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. faktor ini disebut juga *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

1. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan karyawannya dalam bekerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan keadaan yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

3. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

Dalam perkembangannya motivasi dapat dipandang menjadi empat macam pendekatan antara lain (Bangun, 2012:312):

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini pertama kali dikemukakan oleh Taylor dari Manajemen Ilmiah (*Scientific Management School*). Dalam pendekatan ini yang menjadi titik beratnya adalah fungsi pengawasan, dan pengarahan.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini selalu dikaitkan dengan pendapat Mayo, yang menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi. Sehingga dalam pendekatan ini menekankan bahwa memotivasi karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan sosial dan menjadikan mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini menekankan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, yang tidak hanya berkaitan soal uang atau keinginan mencapai

kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi. Yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Teori isi menitik beratkan pada bagaimana kebutuhan-kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Kemudian teori proses, yaitu bagaimana anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, dan yang paling terakhir teori penguatan adalah bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan.

1.4.3. Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, bila dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja biasanya akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Mereka biasanya berpandangan bahwa bekerja bukan hanya mencari penghasilan saja, tetapi juga memiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan itu maka karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, untuk alat memotivasi karyawan agar berprestasi lebih baik lagi.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan dari karir

merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Rivai (2003:290) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, sedangkan menurut Wahyudi (2002:161) pengembangan karir ialah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satunya ialah dengan harapan meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya. Jadi, pengembangan karir ialah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai puncak karirnya yang harus diakomodir oleh perusahaan tempatnya bernaung.

Ada sejumlah prinsip yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki dampak yang besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan yang lebih spesifik. Ketiga, pengembangan karir tidak akan terjadi apabila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

1.4.3.1. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Banyak orang beranggapan karir (*career*) sebagai promosi di dalam organisasi. Kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh

seseorang sepanjang hidupnya. Di lain pihak, ada perspektif yang menilai bahwa karir terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif diatas menganggap bahwa orang-orang memiliki tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga mereka dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka. Perspektif tadi lebih lanjut mengasumsikan bahwa aktivitas sumber daya manusia haruslah mengenali tahap karir (*career stage*), dan membantu karyawan dengan tugas-tugas pengembangan yang mereka hadapi di setiap tahapan karir.

Tahapan pengembangan karir menurut Simamora (2004:416) adalah sebagai berikut:

1. Karir awal merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki organisasi. Selama tahap masuk (*getting-in phase*), karyawan berupaya memperoleh gambaran realistik mengenai perusahaan dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minatnya. Karir awal (*early career*) tidak selalu berjalan dengan mulus. Oleh karena itu dalam tahap ini merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam awal-awal pekerjaannya. Selain itu, perusahaan seharusnya mendorong para karyawannya agar berpartisipasi dalam latihan penilaian mandiri, dan hendaknya membantu mereka dalam menentukan jalur karir yang realistik dan fleksibel serta memformulasikan rencana karir.

2. Karir pertengahan merupakan tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karir mereka. Dalam tahap pertengahan, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat itu dan kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa depan. Salah satu strategi untuk menyikapi masalah di pertengahan karir (*mid career*) adalah dengan melatih karyawan pada karir pertengahan untuk membina karyawan yang lebih junior. Pengembangan satu generasi pemimpin di masa depan dapat menjadi suatu kontribusi yang signifikan, permanen, dan sangat memuaskan. Strategi lainnya untuk mengatasi masalah karir pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (*obsolescence*). Untuk menyikapi persoalan ini, salah satu caranya adalah dengan mengirimkan karyawan ke seminar, workshop, pelatihan.
3. Karir akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran nonkepemimpinan. Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas utama periode akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun yang efektif. Untuk menyesuaikan diri dengan karir akhir secara berhasil, individu seharusnya menjaga sikap positif, berpikir ke depan, dan menerima dukungan sosial dari kerabat kerja dan suami/istri. Karyawan yang berada di penghujung karir

sebaiknya terlibat dalam perencanaan jangka panjang finansial dan mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya serta merencanakan pensiunnya dengan hati-hati.

1.4.3.2. Tujuan Pengembangan Karir

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2004:291) bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (1982:198) dalam Mangkunegara (2000:77) adalah sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
Pengembangan karir akan mempererat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial yang ada di perusahaan.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

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

1.4.3.3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing perusahaan. Bagaimana perusahaan menentukan bentuk pengembangan karir bergantung pada kebutuhan dan situasi yang ada di perusahaan tersebut, namun biasanya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dijelaskan dibawah ini:

1. Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu perusahaan. Istilah mutasi sendiri disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dimaksud sebagai suatu perubahan dari jabatan dalam suatu

klas ke suatu jabatan dalam klas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu perusahaan.

1.5.4. Hubungan Antar Variabel

1.5.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2006:97) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian

prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi pula, sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah mungkin karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya.

1.5.4.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pada era kompetisi global saat ini, pengembangan karir diartikan lebih bersifat *protean career* (PC) yaitu karir yang sering kali berubah didasarkan pada perubahan minat karyawan, nilai-nilai yang dianut, kemampuan dan perubahan-perubahan didalam lingkungan kerja.

Menurut Alwi (2001) *protean career* (PC) terhadap pola pengembangan karyawan memiliki implikasi karena karir bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah pada keberhasilan karyawan secara psikologis dimana tanggung jawab seorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar. Karakteristik karir yang berlandaskan pada jenjang yang bersifat linear tidak menjadi bersifat *protean careeer* (PC) tidak bisa dihindarkan karena tujuan karyawan bekerja bukan lagi semata-mata karena ingin mencapai sukses karir dalam perusahaan karena adanya peluang jabatan yang tersedia,

melainkan mencapai prestasi dalam karir berdasarkan kemampuan riil yang dimiliki.

Menurut Nawawi (2001), bahwa pengembangan karir tidak sekedar promosi jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi/produktif sebagai pekerja yang kompetitif.

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa dengan jelasnya pengembangan karir karyawan dapat membuat karyawan meningkatkan kemampuannya, sehingga akan meningkat pula kinerja perusahaan. Berdasarkan bahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.5.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini, selain itu digunakan untuk membandingkan antara satu penelitian dengan penelitian lain yang sudah ada sebelumnya. Berikut ditampilkan hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan ini.

Tabel 1.3

Hasil Penelitian Terdahulu yang Menjadi Acuan Penelitian

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Pinka Morina	Budaya organisasi, motivasi, dan gaji terhadap kinerja karyawan	Adanya pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja)
2.	Lina Marlingga	Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
3.	Herlan Suherlan	Motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Variabel pengembangan karir memberikan determinasi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi dalam mempengaruhi variabel kinerja
4.	Deborah. R.T. Kasenda	Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	M. Harlie	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan

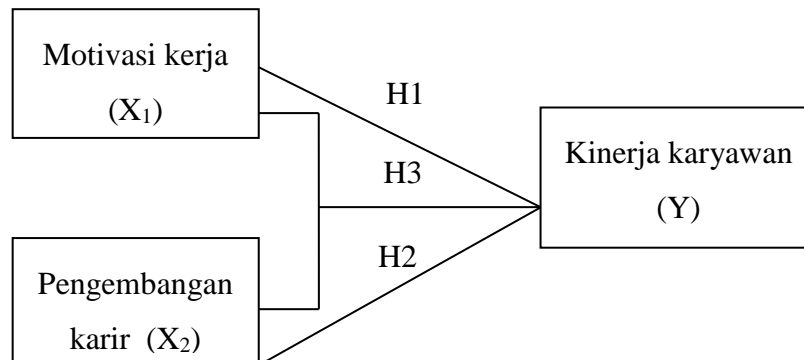
1.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. WSI.
2. Diduga terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. WSI.
3. Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. WSI.

Untuk memperjelas rumusan hipotesis diatas berikut ini disajikan skema hubungan hipotesis yaitu:

Gambar 1.1



1.7. Definisi Konsep

Definisi konsep digunakan untuk meminimalisir agar tidak terjadi ketidakjelasan mengenai pengertian masing-masing variabel penelitian.

1.7.1. Motivasi kerja

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan Robin (2003:208).

1.7.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Rivai (2003:190).

1.7.3. Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh

kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Umam, 2010:189)

1.8. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menyelaraskan persepsi dalam mengukur variabel dengan menggunakan indikator-indikatornya.

1.8.1. Motivasi Kerja

Pada penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005). Indikator motivasi kerja tersebut antara lain.

1. Kebutuhan
2. Keinginan harapan
3. Lingkungan kerja

1.8.2. Pengembangan Karir

Pada penelitian ini menggunakan indikator pengembangan karir sebagaimana dikemukakan oleh Burlian (2008). Indikator pengembangan karir tersebut antara lain:

1. Peningkatan kemampuan
2. Kepuasan kerja
3. Sikap dan perilaku pegawai

1.8.3. Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan sebagaimana yang dikemukakan oleh Dessler (2008:514-516). Indikator kinerja karyawan tersebut antara lain:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kehadiran
3. Konservasi

1.8.4. Tabel Variabel, Indikator dan pertanyaan

Berikut disajikan tabel yang memuat 3 variabel (X_1 , X_2 , dan Y) dengan 10 indikator yang digunakan dalam penelitian ini serta pertanyaan yang akan disusun ke dalam bentuk kuesioner untuk kemudian diisi oleh responden (karyawan PT. WERSUT SEGUNI INDONESIA).

Tabel 1.4

Variabel Indikator Item

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Motivasi Kerja (Prabu Mangkunegara, 2005)	a. Kebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kebutuhan saat ini membuat motivasi kerja Bpk/Ibu meningkat? 2. Apakah Bpk/Ibu terdorong bekerja di PT. WSI agar dapat menjamin kehidupan hari tua nanti? 3. Apakah Bpk/Ibu terdorong berprestasi di PT. WSI supaya atasan dan teman bekerja dapat menghormati pekerjaan yang Bpk/Ibu lakukan?
		b. Keinginan harapan	<ol style="list-style-type: none"> 4. Apakah keinginan dan harapan Bpk/Ibu saat ini sudah sejalan dengan PT. WSI?
		c. Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 5. Apakah Bpk/Ibu terdorong bekerja dengan baik karena memiliki teman yang baik dalam bekerja? 6. Apakah lingkungan kerja PT. WSI ini membuat Bpk/Ibu merasa nyaman?

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
2.	Pengembangan Karir (Burlian, 2008)	a. Peningkatan kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut Bpk/Ibu adanya kesempatan untuk mengembangkan karir yang diberikan PT. WSI? 2. Apakah Bpk/Ibu sudah mengalami peningkatan kemampuan kerja di PT.WSI ini? 3. Apakah rotasi kerja di PT.WSI dilaksanakan sesuai dengan minat da kemampuan Bpk/Ibu?
		b. Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 4. Apakah rotasi kerja di PT.WSI membuat Bpk/Ibu puas?
		c. Sikap dan perilaku pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 5. Apakah Bpk/Ibu dalam bekerja memiliki sikap dan perilaku yang kuat untuk mencapai kesuksesan karir? 6. Apakah Bpk/Ibu selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja untuk mendapatkan kesempatan promosi?
3.	Kinerja Karyawan (Dessler, 2008)	a. Kualitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana tingkat kualitas kinerja yang Bpk/Ibu hasilkan dengan standar yang ditetapkan PT. WSI? 2. Apakah selama bekerja, hasil pekerjaan Bpk/Ibu lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu? 3. Apakah pekerjaan yang diberikan PT. WSI kepada Bpk/Ibu selalu berhasil dikerjakan? 4. Menurut Bpk/Ibu, apakah Bpk/Ibu termasuk karyawan yang bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan?

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
		b. Kehadiran	5. Bagaimanakah intensitas ketepatan waktu Bpk/Ibu untuk datang dan pulang kerja setiap hari sesuai jam kerja?
		c. Konservasi	6. Bagaimana kemampuan Bpk/Ibu untuk menggunakan sumber daya (teknologi dan mesin) dalam melaksanakan pekerjaan?

1.9. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2010 : 5) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory* yaitu penelitian yang bermaksud menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian kemudian menuji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini korelasinya berfokus pada Pengaruh antar variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Motivasi kerja dan Pengembangan karir merupakan variabel independen dan variabel Kinerja karyawan merupakan variabel dependen.

1.9.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti (Ferdinand, 2006: 223). Lebih lanjut menurut Sugiyono

(2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. Wersut Seguni Indonesia (WSI) yang berjumlah 81 orang.

1.9.2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006: 223). Selain itu menurut Sugiyono (2010: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka ditentukan sampel dengan rumus Slovin (Anwar Sanusi, 2011:101)

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir dengan konstanta (0,1 atau 10%)

Berdasarkan data yang ada dapat dihitung besarnya sampel dengan menggunakan rumus di atas, yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{81}{1 + 81(0,01)^2} \\ &= \frac{81}{1 + 0,81} \\ &= \frac{81}{1,81} \end{aligned}$$

$$= 44,7513 = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah responden/sampel dibulatkan menjadi 45 orang.

1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2007: 116). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007:121). Dan jenis dari *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Simple random sampling ini dapat dilakukan karena anggota populasi pada penelitian ini relatif homogen.

1.9.4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Data kuantitatif (numerik), yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yaitu berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b) Data kualitatif (deskriptif), yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, data kualitatif yang akan dikumpulkan

berupa motivasi kerja dan pengembangan karir yang digunakan untuk membuat karyawan merasa puas bekerja di PT.WSI.

1.9.5. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Adapun sumber data penelitian yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut :

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010: 193).

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010: 193).

1.9.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2010: 401).

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Metode kepustakaan merupakan teknik yang dipakai untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian, dengan memperolehnya dari buku-buku referensi.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199)

3. Wawancara

Peneliti langsung mengajukan sejumlah pertanyaan secara langsung kepada responden

1.9.7. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2010: 146).

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2010: 199) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1.9.8. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Analisis regresi digunakan jika peneliti akan mengetahui apakah variabel dependen dapat

diprediksi melalui variabel independen, atau dengan kata lain jika peneliti ingin melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dan berbentuk koefisien maka teknik analisis yang tepat adalah dengan analisis regresi ini. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan, dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat prediksi atau perkiraan. Sifat hubungan antarvariabel dalam persamaan regresi merupakan hubungan sebab-akibat (*causal relationship*), sehingga sebelum menggunakan persamaan regresi perlu diyakini terlebih dahulu bahwa secara teoritis dua atau lebih variabel memiliki hubungan sebab-akibat.

1.9.9. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Menurut Ghozali (2011: 52-59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan 3 cara:

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

- b. Melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Melihat dari tampilan output SPSS bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation adalah identik karena keduanya mengukur hal yang sama.

c. Uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup. Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain adalah Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA).

1.9.10. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam hal ini SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011: 48).

1.9.11. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 (Adjusted R square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak

seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif (Ghozali, 2011: 97).

1.9.12. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita dapat menerima

hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2011: 98).

1.9.13. Uji signifikan Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata

lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98-99).

1.9.14. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah keadaan naik atau turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk umum analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2004:211)

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

Keterangan:

X_1 = motivasi kerja

X_2 = pengembangan karir

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien korelasi X_1 terhadap Y

b_2 = koefisien korelasi X_2 terhadap Y

e = *error*