

**BAB III**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dari 45 responden dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Penyajian data berikut ini berupa hasil pengolahan menggunakan program *SPSS for windows versi 20* dan analisis deskriptif dari masing-masing uji hipotesis.

**3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat valid dan reliabel. Berdasarkan hal tersebut, output dari hasil penelitian ini adalah data yang valid dan reliabel. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan dapat mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut jika digunakan pada objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Seluruh uji validitas dan uji reliabilitas ini menggunakan alat bantu program komputer SPSS versi 20. Seluruh hasil yang didapat dari responden kemudian diinput ke dalam program tersebut untuk melihat hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.1.1. Uji Validitas

Dalam uji validitas, suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2011:77). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator yang telah dibuat. Pengujian validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r tabel.

Suatu indikator atau item pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 45 responden sehingga r tabel dari  $df (N-2) = 45-2 = 43$ , dengan tingkat probabilitas kesalahan 10% adalah 0,2483. Nilai r tabel *two tail* dengan  $df = 43$  diperoleh sebesar 0,2483. Adapun kaidah yang berlaku adalah:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} (0,2483)$ , maka butir pertanyaan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel} (0,2483)$ , maka butir pertanyaan tidak valid.

Rekapitulasi hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) dapat dilihat pada Tabel 3.1, dimana r hitung didapatkan dari hasil olah data SPSS yang dapat dilihat pada lampiran uji validitas.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
1	Kebutuhan	0,494	0,2483	Valid
2	Jaminan Masa Depan	0,567	0,2483	Valid
3	Pengakuan Dari Rekan Kerja	0,483	0,2483	Valid
4	Keinginan dan Harapan	0,679	0,2483	Valid
5	Teman Kerja	0,493	0,2483	Valid
6	Lingkungan Kerja	0,526	0,2483	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa nominal  $r$  hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja lebih besar dari angka  $r$  tabel sebesar 0,2483 atau dengan kata lain  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah valid.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir (X2) dapat dilihat pada Tabel 3.2, dimana  $r$  hitung didapatkan dari hasil olah data SPSS yang dapat dilihat pada lampiran uji validitas.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

No	Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Validitas
1	Kesempatan	0,608	0,2483	Valid
2	Peningkatan Kemampuan	0,419	0,2483	Valid
3	Rotasi Kerja	0,562	0,2483	Valid
4	Minat Kemampuan	0,435	0,2483	Valid
5	Sikap yang Kuat	0,593	0,2483	Valid
6	Peningkatan Kinerja	0,472	0,2483	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nominal  $r$  hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir lebih besar dari angka  $r$  tabel sebesar 0,2483 atau dengan kata lain  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir adalah valid.

Rekapitulasi hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.3, dimana  $r$  hitung didapatkan dari hasil olah data SPSS yang dapat dilihat pada lampiran uji validitas.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
1	Kualitas Pekerjaan	0,542	0,2483	Valid
2	Perbaikan Hasil Pekerjaan	0,378	0,2483	Valid
3	Pekerjaan yang Diberikan	0,495	0,2483	Valid
4	Tanggung Jawab	0,449	0,2483	Valid
5	Ketepatan Waktu Datang dan Pulang Kerja	0,314	0,2483	Valid
6	Kemampuan Menggunakan Sumber Daya	0,677	0,2483	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.3, dapat dilihat bahwa nominal r hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan lebih besar dari angka r tabel sebesar 0,2483 atau dengan kata lain r hitung > r tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah valid.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan dari indikator yang digunakan pada variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja, variabel pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Ghozali, 2001:42).

Berdasarkan hal di atas, maka Tabel di bawah ini akan menyajikan hasil rekapitulasi dari 3 variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach`s Alpha	Alpha	Kriteria
1	Motivasi Kerja	0,786	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,769	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki hasil perhitungan *cronbach`s alpha* > 0,60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### **3.2. Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian**

Untuk dapat menganalisis jawaban responden atas variabel-variabel yang diuji, berikut adalah analisis deskriptif jawaban responden yang didapat dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 45 responden.

#### **3.2.1. Persepsi Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja**

Motivasi pada dasarnya merupakan sebuah dorongan yang bisa berasal dari luar atau dalam diri manusia yang bersifat subjektif. Secara teori, motivasi yang berupa dorongan atau hasrat tersebut dapat membuat seorang bergerak atau melakukan suatu tindakan. Dalam praktek pengelolaan manajemen sumber daya manusia, motivasi dikaitkan dengan dorongan dalam melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator dengan 6 item pertanyaan. Berikut di bawah ini adalah tanggapan dari responden mengenai item-item pertanyaan variabel motivasi.

### 3.2.1.1. Persepsi Responden Mengenai Kebutuhan

Kebutuhan dasar manusia atau dapat juga disebut sebagai kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, tidur dan sebagainya. Setiap karyawan di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada didalam dirinya. Berikut ini adalah persepsi responden mengenai kebutuhan:

**Tabel 3.5**  
**Kebutuhan Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Meningkatkan	13	28,89
2	Meningkat	20	44,45
3	Cukup Meningkatkan	11	24,44
4	Tidak Meningkatkan	0	0
5	Sangat Tidak Meningkatkan	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, tanggapan responden yang terbesar adalah 44,44% menunjukkan kalau kebutuhan dasar hidup membuat mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kebutuhan membuat mereka harus bekerja dengan baik supaya mereka dapat tetap memenuhi kebutuhan. Tanggapan responden yang terkecil adalah 2,22% yaitu sangat tidak meningkat. Hal ini dikarenakan responden sudah jenuh dengan pekerjaannya dan ada usaha sampingan diluar pendapatan dari perusahaan, sehingga pendapatan dari perusahaan tidak mempengaruhi pendapatan untuk kebutuhan hidupnya.

### 3.2.1.2. Persepsi Responden Mengenai Jaminan Masa Depan

Jaminan masa depan (hari tua) sangat penting untuk karyawan yang bekerja di perusahaan, karena dengan adanya jaminan untuk masa depan

karyawan dapat lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Untuk itu perusahaan perlu memberikan jaminan masa depan untuk karyawannya, supaya karyawan merasa diperhatikan masa depannya oleh perusahaan. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai jaminan masa depan:

**Tabel 3.6**  
**Jaminan Masa Depan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Terdorong	16	35,56
2	Terdorong	24	53,33
3	Cukup Terdorong	4	8,89
4	Tidak Terdorong	0	0
5	Sangat Tidak Terdorong	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, tanggapan responden hampir menyentuh angka 90 % untuk jawaban sangat terdorong dan terdorong bekerja di perusahaan untuk dapat menjamin kehidupan masa depan (hari tua). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan ingin masa depan mereka terjamin dan aman, sehingga harapan mereka perusahaan dapat menjamin masa depan itu.

### **3.2.1.3. Persepsi Responden Mengenai Pengakuan Dari Rekan Kerja**

Dalam organisasi bisnis, seseorang akan merasa senang jika kemampuan dan keahliannya dihargai oleh lingkungan disekitarnya. Rasa dihargai tersebut salah satunya yang paling dasar adalah dengan diakui oleh rekan-rekan kerjanya dan juga atasannya. Dengan diakuinya kemampuan dan keahliannya oleh rekan-rekan kerja, seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Dibawah ini disajikan persepsi responden tentang pengakuan dari rekan kerja:

**Tabel 3.7**  
**Pengakuan Dari Rekan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Terdorong	14	31,11
2	Terdorong	27	60,00
3	Cukup Terdorong	2	4,44
4	Tidak Terdorong	1	2,22
5	Sangat Tidak Terdorong	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.7 terlihat 90% lebih responden memilih jawaban sangat terdorong dan terdorong, hal ini sebagai representasi dari sifat alamiah manusia yang membutuhkan pengakuan dari sekitarnya atas apa yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki sikap ingin hasil kerjanya dihargai oleh rekan-rekan kerjanya. Namun masih ada karyawan yang tidak memiliki motivasi yang seperti itu yang terwakili dari jawaban tidak terdorong dan sangat tidak terdorong yang berjumlah 4,44%, menurut responden hal ini karena mereka hanya menjalankan tugas sesuai dengan arahan atasan dan tidak merasa butuh pengakuan dari teman kerjanya.

#### **3.2.1.4. Persepsi Responden Mengenai Harapan dan Keinginan**

Harapan dan keinginan sangatlah wajar ada pada setiap individu karyawan, karna harapan dan keinginan masing-masing individu yang berbeda maka sebaiknya hal ini dapat diakomodir dengan baik oleh perusahaan agar harapan dan keinginan karyawan dapat sejalan dengan perusahaan. Pada Tabel 3.8 dibawah ini ditampilkan persepsi responden mengenai harapan dan keinginan:



**Tabel 3.8**  
**Harapan dan Keinginan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sejalan	6	13,33
2	Sejalan	23	51,11
3	Cukup Sejalan	13	28,89
4	Tidak Sejalan	2	4,44
5	Sangat Tidak Sejalan	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.8 terlihat bahwa 51,11% responden menjawab bahwa keinginan dan harapannya sudah sejalan dengan perusahaan. Hal ini dikarenakan mereka merasa perusahaan sudah mampu memenuhi keinginan mereka dan juga tercapainya harapan mereka. Namun dapat dilihat bahwa ada responden yang harapan dan keinginannya tidak sejalan dengan perusahaan sebesar 4,44%. Bahkan ada responden yang harapan dan keinginannya sangat tidak sejalan dengan perusahaan sebesar 2,22%, dari data yang didapat harapan dan keinginan yang tidak sejalan ini karna banyak faktor diantaranya beban kerja yang tidak sesuai dengan pendapatan dan rotasi kerja yang kurang bisa diterima oleh karyawan.

### **3.2.1.5. Persepsi Responden Mengenai Teman Kerja**

Manusia sebagai makhluk sosial pastilah butuh seorang teman dikehidupannya, maka dari itu sebisa mungkin teman membawa dampak yang baik untuk kita. Dalam hal ini di tempat bekerja kita pastilah butuh teman untuk membuat kita bekerja dengan maksimal. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai teman kerja:

**Tabel 3.9**  
**Temam Kerja**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Terdorong	21	46,67
2	Terdorong	13	28,89
3	Cukup Terdorong	9	20,00
4	Tidak Terdorong	1	2,22
5	Sangat Tidak Terdorong	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas dapat dilihat bahwa frekuensi teman kerja bergerak dari cukup terdorong hingga sangat terdorong lebih dari 95%. Hal ini menunjukkan bahwa teman kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Sedangkan sisanya kurang dari 5% menunjukkan tidak terdorong dan sangat tidak terdorong, hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakcocokan karyawan dengan teman sekerja karena adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi di waktu yang lalu dan kurang bisa bekerja sama di bidangnya.

### **3.2.1.6. Persepsi Responden Mengenai Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja secara konseptual adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pada Tabel 3.10 dibawah ini, disajikan persepsi responden tentang lingkungan kerja:

**Tabel 3.10**  
**Lingkungan Kerja**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Nyaman	13	28,89
2	Nyaman	18	40,00
3	Cukup Nyaman	9	20,00
4	Tidak Nyaman	4	8,89
5	Sangat Tidak Nyaman	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.10 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terbesar adalah 40% merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah cukup membuat karyawan nyaman. Namun masih butuh perbaikan lingkungan kerja di perusahaan karena masih adanya karyawan yang merasa tidak nyaman dan bahkan sangat tidak nyaman dengan lingkungan kerja, hal ini ditunjukkan dari tanggapan responden dengan jawaban tidak nyaman dan sangat tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang mencapai lebih dari 10%.

### **3.2.1.7. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel motivasi kerja diketahui, berikut ini akan disajikan tabel kategorisasi variabel motivasi kerja. Kategorisasi ini dapat diketahui melalui perhitungan dan penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel motivasi kerja. Melalui tabel distribusi frekuensi, data akan dikelompokkan menjadi beberapa kelas dan kemudian dihitung banyaknya pengamatan yang masuk ke dalam tiap kelas.

Untuk mengukur lebar interval diperoleh dengan menggunakan rumus pengukuran interval, yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu skor tertinggi- skor terendah

K = Jumlah Kelas

Lebar interval yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja adalah

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{5}$$

$$I = \frac{30 - 6}{5}$$

$$I = 4,8$$

Dengan demikian kategorinya adalah sebagai berikut:

1. Kategori motivasi kerja sangat lemah dengan skor : 6,0 – 10, 8
2. Kategori motivasi kerja lemah dengan skor : 10,9 – 15,6
3. Kategori motivasi kerja cukup kuat dengan skor : 15,7 – 20,4
4. Kategori motivasi kerja kuat dengan skor : 20,5 - 25,2
5. Kategori motivasi kerja sangat kuat dengan skor : 25,3 – 30,0

Pada Tabel 3.11 di bawah ini, disajikan kategorisasi variabel motivasi kerja:

**Tabel 3.11**  
**Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	6,0 – 10, 8	Sangat Lemah	1	2,22
2	10,9 - 15,6	Lemah	0	0,00
3	15,7 – 20,4	Cukup Kuat	3	6,67
4	20,5 – 25,2	Kuat	25	55,56
5	25,3 – 30,0	Sangat Kuat	16	35,56
<b>Total</b>			45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui bahwa frekuensi kategorisasi variabel motivasi kerja bergerak dari cukup kuat hingga sangat kuat mencakup lebih dari 95% responden. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan sangat baik. Sedangkan sisanya yang memiliki motivasi

kerja yang sangat lemah sebesar 2,22%, hal ini dikarenakan karyawan yang bersangkutan memang sudah tidak ada keinginan lagi untuk bekerja di perusahaan.

### 3.2.1.8. Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel motivasi kerja diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi penilaian responden mengenai motivasi kerja. Rekapitulasi penilaian responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi penilaian ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti didalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Pada Tabel 3.12, disajikan rekapitulasi penilaian responden mengenai variabel motivasi kerja.

**Tabel 3.12**

#### Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Rata- rata
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X <sub>1.1</sub>	45	13	28,89	20	44,45	11	24,44	0	0	1	2,22	179	<b>3,98</b>
X <sub>1.2</sub>	45	16	35,56	24	53,33	4	8,89	0	0	1	2,22	189	4,20
X <sub>1.3</sub>	45	14	31,11	27	60,00	2	4,44	1	2,22	1	2,22	187	4,16
X <sub>1.4</sub>	45	6	13,33	23	51,11	13	28,89	2	4,44	1	2,22	166	<b>3,69</b>
X <sub>1.5</sub>	45	21	46,67	13	28,89	9	20,00	1	2,22	1	2,22	187	4,16
X <sub>1.6</sub>	45	13	28,89	18	40,00	9	20,00	4	8,89	1	2,22	173	<b>3,84</b>
Nilai rata-rata variabel													4

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

#### Keterangan

- X<sub>1.1</sub>: Kebutuhan Karyawan
- X<sub>1.2</sub>: Jaminan Masa Depan
- X<sub>1.3</sub>: Pengakuan Dari Rekan Kerja
- X<sub>1.4</sub>: Harapan dan Keinginan

X<sub>1.5</sub>: Teman Kerja

X<sub>1.6</sub>: Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 3.12 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 4. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi diatas nilai rata-rata skor variabel adalah item pertanyaan X<sub>1.2</sub> yaitu pertanyaan mengenai pengungkapan jaminan masa depan dengan nilai rata-rata 4,20. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai di bawah rata-rata adalah item pertanyaan X<sub>1.1</sub>, X<sub>1.4</sub>, X<sub>1.6</sub>. Adapun item pertanyaan X<sub>1.1</sub> mengenai kebutuhan karyawan dengan nilai rata-rata 3,98. Item pertanyaan X<sub>1.4</sub> mengenai harapan dan keinginan dengan nilai rata-rata 3,69. Item pertanyaan X<sub>1.6</sub> mengenai lingkungan kerja dengan nilai 3,84.

### **3.2.2. Persepsi Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Seorang karyawan yang memiliki karir yang baik tentu memiliki kinerja yang baik di perusahaan, karena pastilah sejalan karir seseorang dengan kinerjanya. Dan tentunya untuk memacu kinerja karyawannya perusahaan pun harus membuka kesempatan untuk karyawannya berkembang. Variabel pengembangan karir dalam penelitian ini memiliki 3 indikator dan 6 item pertanyaan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai item-item pertanyaan variabel pengembangan karir.

#### **3.2.2.1. Persepsi Responden Mengenai Kesempatan**

Kesempatan untuk mengembangkan karir bagi karyawan haruslah terbuka, hal ini untuk memacu karyawan untuk selalu memberikan kontribusi yang

maksimal untuk perusahaan. Pada Tabel 3.13, ditampilkan persepsi responden mengenai kesempatan karir di perusahaan.

**Tabel 3.13**  
**Kesempatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Berpeluang	13	28,89
2	Berpeluang	27	60,00
3	Cukup Berpeluang	4	8,89
4	Tidak Berpeluang	0	0,00
5	Sangat Tidak Berpeluang	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.13 dapat terlihat bahwa tanggapan responden yang terbesar adalah 60% bahwa di perusahaan diberikan peluang untuk mengembangkan karir, dalam hal ini berarti perusahaan terbuka untuk adanya pengembangan karir sehingga para karyawan bisa mencapai puncak karir di perusahaan. Namun ada 2,22% responden yang menjawab bahwa sangat tidak berpeluang untuk adanya pengembangan karir di perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan tersebut sudah terbentur usia sehingga tidak memungkinkan lagi adanya perkembangan karir.

#### **3.2.2.2. Persepsi Responden Mengenai Peningkatan Kemampuan**

Peningkatan kemampuan haruslah terjadi pada karyawan yang bekerja, karena karyawan pastilah mendapat suatu pengalaman ketika bekerja di perusahaan dan pengalaman yang didapat karyawan pasti berdampak pada kemampuan bekerjanya. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai peningkatan kemampuan:

**Tabel 3.14**  
**Peningkatan Kemampuan**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Meningkatkan	10	22,22
2	Meningkat	19	42,22
3	Cukup Meningkatkan	15	33,33
4	Tidak Meningkatkan	1	2,22
5	Sangat Tidak Meningkatkan	0	0,00
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.14 diatas terlihat mayoritas responden mengalami peningkatan kemampuan ketika bekerja di perusahaan, hal ini ditunjukkan dari jawaban responden sebesar 97,78% yang menjawab bahwa terjadi cukup peningkatan hingga sangat meningkat kemampuannya saat bekerja di perusahaan. Dalam hal ini berarti ada dampak yang positif dari perusahaan terhadap karyawannya hingga adanya peningkatan kemampuan. Sedangkan jawaban responden yang menjawab tidak meningkat sebanyak 2,22% dikarenakan faktor usia yang sudah menua dan juga keterbatasan pendidikan sehingga kurang mampu menyerap ilmu-ilmu yang ada di perusahaan, sehingga merasa kemampuannya tidak meningkat.

### **3.2.2.3. Persepsi Responden Mengenai Rotasi Kerja**

Rotasi kerja dibutuhkan oleh para karyawan agar tidak terjadi kebosanan profesi pada karyawan, sehingga karyawan bisa secara maksimal memberikan potensinya untuk perusahaan. Rotasi kerja yang dilakukan perusahaan tidaklah harus dengan adanya promosi terhadap karyawannya, dapat pula perusahaan melakukan rotasi kerja untuk melakukan degradasi posisi terhadap karyawannya. Dalam Tabel 3.15 ditampilkan tanggapan responden tentang rotasi kerja.



**Tabel 3.15**  
**Rotasi Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	2	4,44
2	Puas	20	44,44
3	Cukup Puas	18	40,00
4	Tidak Puas	4	8,89
5	Sangat Tidak Puas	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.15 di atas terlihat bahwa 11,11% responden menjawab tidak puas dan sangat tidak puas terhadap rotasi kerja di perusahaan, hal ini dikarenakan adanya degradasi yang dilakukan perusahaan ketika melakukan rotasi kerja terhadap karyawan-karyawan yang dianggap menurun kinerjanya atau bahkan bermasalah di posisi sebelumnya. Namun dapat dilihat juga bahwa sebesar 44,44% responden merasa puas terhadap rotasi kerja yang dilakukan perusahaan.

#### **3.2.2.4. Persepsi Responden Mengenai Minat dan Kemampuan**

Ketika perusahaan menempatkan karyawan, perusahaan haruslah melihat kemampuan dan minat karyawan agar tidak terjadi ketidaksesuaian posisi di perusahaan. Sehingga posisi yang ditempati karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berikut ini ditampilkan persepsi responden mengenai minat dan kemampuan.

**Tabel 3.16**  
**Minat dan Kemampuan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	7	15,56
2	Sesuai	20	44,44
3	Cukup Sesuai	15	33,33
4	Tidak Sesuai	3	6,67
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0,00
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.16 di atas dapat terlihat bahwa perusahaan menempatkan karyawan sudah sesuai dengan minat dan kemampuan, hal ini terlihat dari jawaban responden yang mencapai 93,33%. Berarti perusahaan sudah mampu melihat potensi yang dimiliki masing-masing karyawan sehingga penempatan karyawan sesuai, namun terlihat pula bahwa 6,67% responden menjawab bahwa perusahaan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan minat dan kemampuan.

#### **3.2.2.5. Persepsi Responden Mengenai Sikap yang Kuat**

Seseorang haruslah memiliki sikap yang kuat untuk mencapai puncak karir dalam kehidupan kerjanya. Sikap dalam menghadapi pekerjaan pasti akan terlihat didalam kinerja seorang karyawan, apabila dia memiliki sikap yang kuat dalam setiap pekerjaannya maka kinerjanya akan baik begitupun apabila yang terjadi sebaliknya. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai sikap yang kuat:

**Tabel 3.17**  
**Sikap yang Kuat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kuat	9	20,00
2	Kuat	23	51,11
3	Cukup Kuat	11	24,44
4	Tidak Kuat	1	2,22
5	Sangat Tidak Kuat	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.17 di atas bahwa tanggapan responden yang terbesar adalah 51,11% yaitu pilihan jawaban kuat, yang berarti adalah karyawan memiliki sikap yang kuat dalam mencapai puncak karir mereka. Lalu ada 4,44% responden yang menjawab bahwa memiliki sikap yang sangat tidak kuat dan sangat tidak kuat untuk mencapai puncak karirnya, hal ini dikarenakan karyawan merasa sudah tidak bisa lagi untuk menaikkan karirnya karena terbentur usia dan juga pendidikannya tidak sesuai kriteria perusahaan.

#### **3.2.2.6. Persepsi Responden Mengenai Peningkatan Kinerja**

Untuk mendapatkan promosi di perusahaan karyawan harus selalu meningkatkan kinerjanya karena perusahaan akan selalu menilai karyawan. Dengan peningkatan kinerja secara kontinu peluang seorang karyawan untuk mendapatkan promosi di perusahaan pun akan terbuka lebar, maka dari itu setiap karyawan sebaiknya menjaga kinerja mereka atau bahkan selalu meningkat. Pada Tabel 3.18 dibawah ini ditampilkan persepsi responden mengenai peningkatan kinerja:

**Tabel 3.18**  
**Sikap yang Kuat**

<b>No</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Berusaha	3	6,67
2	Berusaha	30	66,67
3	Cukup Berusaha	8	17,78
4	Tidak Berusaha	3	6,67
5	Sangat Tidak Berusaha	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.18 terlihat bahwa tanggapan responden cukup beragam mewakili kelima jawaban yang ada, hal ini menunjukkan keberagaman sikap yang ada pada diri karyawan di perusahaan. Terlihat bahwa tanggapan responden yang terbesar adalah 66,67% mewakili jawaban berusaha untuk mencapai puncak karir di perusahaan, lalu tanggapan responden yang terkecil adalah 2,22% yang mewakili jawaban sangat tidak berusaha untuk mencapai puncak karir di perusahaan dan 6,67% tidak berusaha, hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa umurnya tua dan tidak ada keinginan yang kuat untuk lebih baik lagi di perusahaan.

### **3.2.2.7. Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir**

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel pengembangan karir diketahui, berikut ini akan disajikan tabel kategorisasi variabel pengembangan karir. Kategorisasi ini dapat diketahui melalui perhitungan dan penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel pengembangan karir. Melalui tabel distribusi frekuensi, data akan dikelompokkan menjadi beberapa kelas dan kemudian dihitung banyaknya pengamatan yang masuk ke dalam tiap kelas.

Untuk mengukur lebar interval diperoleh dengan menggunakan rumus pengukuran interval, yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu skor tertinggi- skor terendah

K = Jumlah Kelas

Lebar interval yang diperoleh untuk variabel pengembangan karir adalah

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{5}$$

$$I = \frac{30 - 6}{5}$$

$$I = 4,8$$

Dengan demikian kategorinya adalah sebagai berikut:

1. Kategori pengembangan karir sangat tidak berpeluang dengan skor : 6,0 – 10,8
2. Kategori pengembangan karir tidak berpeluang dengan skor : 10,9 – 15,6
3. Kategori pengembangan karir cukup berpeluang dengan skor : 15,7 – 20,4
4. Kategori pengembangan karir berpeluang dengan skor : 20,5 – 25,2
5. Kategori pengembangan karir sangat berpeluang dengan skor : 25,3 – 30,0

Pada Tabel 3.19 di bawah ini, disajikan kategorisasi variabel pengembangan karir:

**Tabel 3.19**  
**Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	6,0 – 10,8	Sangat Tidak Berpeluang	0	0,00
2	10,9 - 15,6	Tidak Berpeluang	1	2,22
3	15,7 – 20,4	Cukup Berpeluang	9	20,00
4	20,5 – 25,2	Berpeluang	30	66,67
5	25,3 – 30,0	Sangat Berpeluang	5	11,11
<b>Total</b>			45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.19 diketahui frekuensi kategorisasi variabel pengembangan karir bergerak dari cukup berpeluang hingga sangat berpeluang sebesar 97,78%. Hal ini berarti perusahaan membuka peluang bagi karyawannya untuk mengembangkan karirnya yang tercermin dari kesempatan karyawan mengembangkan karir, peningkatan kemampuan kerja karyawan, rotasi kerja, penempatan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan, sikap yang kuat dari karyawan untuk mencapai puncak karir, dan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 2,22% menunjukkan pengembangan karir tidak berpeluang, hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir. Sehingga karyawan berpendapat untuk pengembangan karir di perusahaan tidak berpeluang.

### 3.2.2.8. Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel motivasi kerja diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi penilaian responden mengenai pengembangan karir. Rekapitulasi penilaian responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi penilaian ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti didalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Pada Tabel 3.20, disajikan rekapitulasi penilaian responden mengenai variabel pengembangan karir.

**Tabel 3.20**

#### Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir

Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Rata- rata
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X <sub>2.1</sub>	45	13	28,89	27	60,00	4	8,89	0	0	1	2,22	186	4,13
X <sub>2.2</sub>	45	10	22,22	19	42,22	15	33,33	1	2,22	0	0	173	3,84
X <sub>2.3</sub>	45	2	4,44	20	44,44	18	40,00	4	8,89	1	2,22	153	<b>3,40</b>
X <sub>2.4</sub>	45	7	15,56	20	44,44	15	33,33	3	6,67	0	0	166	<b>3,69</b>
X <sub>2.5</sub>	45	9	20,00	23	51,11	11	24,44	1	2,22	1	2,22	173	3,84
X <sub>2.6</sub>	45	3	6,67	30	66,67	8	17,78	3	6,67	1	2,22	166	<b>3,69</b>
Nilai rata-rata variabel													3,77

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

#### Keterangan

- X<sub>2.1</sub>: Kesempatan
- X<sub>2.2</sub>: Peningkatan Kemampuan
- X<sub>2.3</sub>: Rotasi Kerja
- X<sub>2.4</sub>: Minat dan Kemampuan
- X<sub>2.5</sub>: Sikap yang Kuat
- X<sub>2.6</sub>: Peningkatan Kinerja

Berdasarkan Tabel 3.20 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata variabel pengembangan karir adalah 3,77. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi diatas nilai rata-rata skor variabel adalah item pertanyaan X<sub>2.1</sub> yaitu pertanyaan mengenai kesempatan dengan nilai rata-rata 4,13. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai dibawah rata-rata adalah item pertanyaan X<sub>2.3</sub>, X<sub>2.4</sub>, X<sub>2.6</sub>. adapun item pertanyaan X<sub>2.3</sub> mengenai rotasi kerja dengan nilai rata-rata 3,40. Item pertanyaan X<sub>2.4</sub> mengenai minat dan kemampuan dengan nilai rata-rata 3,69. Item pertanyaan X<sub>2.6</sub> mengenai peningkatan kinerja dengan nilai rata-rata 3,69.

### **3.2.3. Persepsi Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya adalah suatu bentuk input konkrit dari prestasi kerja karyawan kepada suatu organisasi bisnis dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan memberikan sebuah kontribusi yang dinamakan kinerja disesuaikan dengan suatu batasan atau suatu harapan yang telah dibuat dan kemudian disepakati bersama. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator dengan 6 item pertanyaan. Berikut di bawah ini adalah tanggapan dari responden mengenai item-item pertanyaan variabel kinerja karyawan.

#### **3.2.3.1. Persepsi Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan**

Kualitas yang dihasilkan dalam sebuah aktivitas dapat diukur kesesuaiannya dengan harapan, target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kualitas biasanya akan dikaitkan dengan proses dalam menjalankan pekerjaan tersebut mendekati hasil sempurna dengan metode-metode yang ideal. Dalam praktek sebuah organisasi bisnis ada sebuah panduan mengenai bagaimana seharusnya kualitas yang dihasilkan yang disebut dengan *standard operational*



*procedure* (SOP). Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kualitas hasil pekerjaan:

**Tabel 3.21**  
**Kualitas Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	4	8,89
2	Sesuai	24	53,33
3	Cukup Sesuai	15	33,33
4	Tidak Sesuai	2	4,44
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0,00
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.21 dapat terlihat bahwa tanggapan terbesar responden adalah 53,33% bahwa responden menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil pekerjaan karyawan dalam prosesnya menggunakan standar prosedur (SOP) sebagai panduan bagaimana seharusnya proses pekerjaan diselesaikan. Dalam hal ini, karyawan sudah merasa ada kesesuaian antara hasil pekerjaannya dengan SOP perusahaan. Tanggapan responden terkecil adalah 4,44% yang berpendapat bahwa hasil pekerjaan yang mereka berikan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan kadang karyawan merasa mereka memiliki metode atau cara yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Maka, mereka merasa kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan SOP.

### **3.2.3.2. Persepsi Responden Mengenai Perbaikan Hasil Pekerjaan**

Perusahaan pasti selalu menginginkan hasil yang terbaik dari karyawannya, maka dari itu perusahaan akan selalu memacu karyawannya untuk terus menghasilkan kinerja yang terbaik. Pada Tabel 3.22 di bawah ini ditampilkan tanggapan responden mengenai perbaikan hasil pekerjaan

**Tabel 3.22**  
**Perbaikan Hasil Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jauh Lebih Baik	4	8,89
2	Lebih Baik	39	86,67
3	Sama Saja	2	4,44
4	Lebih Buruk	0	0,00
5	Jauh Lebih Buruk	0	0,00
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.22 terlihat bahwa mayoritas responden yang berjumlah 86,67% menjawab mereka menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari waktu ke waktu, hal ini berarti karyawan mengevaluasi hasil kerjanya dan memperbaikinya dari waktu ke waktu. Sedangkan 4,44% responden menjawab bahwa hasil pekerjaan yang dihasilkannya sama saja bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, berarti ada juga karyawan yang kinerjanya hanya diam di tempat dan tak ada peningkatan.

### **3.2.3.3. Persepsi Responden Mengenai Pekerjaan yang Diberikan**

Perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan karyawan pasti ingin karyawannya selalu berhasil melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pada mereka. Maka dari itu karyawan harus selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar hasilnya pun baik, sehingga perusahaan tidak merasa merugi telah mempekerjakan mereka. Di bawah ini adalah tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan:

**Tabel 3.23**  
**Pekerjaan yang Diberikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Berhasil	2	4,44
2	Berhasil	25	55,56
3	Cukup Berhasil	18	40,00
4	Tidak Berhasil	0	0,00
5	Sangat Tidak Berhasil	0	0,00
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.23 kita dapat melihat bahwa frekuensi pekerjaan yang diberikan bergerak dari cukup berhasil hingga sangat berhasil sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan selalu bisa diselesaikan oleh para karyawan.

#### **3.2.3.4. Persepsi Responden Mengenai Tanggung Jawab**

Secara definisi tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban, dalam hal ini karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai tanggung jawab:

**Tabel 3.24**  
**Tanggung Jawab**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Bertanggung Jawab	14	31,11
2	Bertanggung Jawab	20	44,44
3	Cukup Bertanggung Jawab	11	24,44
4	Tidak Bertanggung Jawab	0	0,00
5	Sangat Tidak Bertanggung Jawab	0	0,00
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.24 di atas dapat terlihat bahwa frekuensi tanggung jawab bergerak dari cukup bertanggung jawab hingga sangat bertanggung jawab sebesar 100%. Hal ini menunjukkan para karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan melakukannya sesuai dengan kewajiban masing-masing.

### 3.2.3.5. Persepsi Responden Mengenai Ketepatan Waktu Datang dan Pulang Kerja

Setiap perusahaan selalu memperhatikan frekuensi kehadiran karyawan. Ketepatan waktu karyawan baik datang maupun pulang kerja haruslah sesuai dengan peraturan yang ada agar tidak mengganggu pekerjaan para karyawan. Pada Tabel 3.25, disajikan persepsi responden mengenai ketepatan waktu datang dan pulang kerja:

**Tabel 3.25**  
**Ketepatan Waktu Datang dan Pulang Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tepat Waktu	10	22,22
2	Tepat Waktu	22	48,89
3	Cukup Tepat Waktu	11	24,44
4	Tidak Tepat Waktu	1	2,22
5	Sangat Tidak Tepat Waktu	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.25 diketahui frekuensi ketepatan waktu datang dan pulang kerja bergerak dari cukup tepat waktu hingga sangat tepat waktu sebesar 95,56%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan sisanya sebesar 4,44% bergerak dari tidak tepat waktu hingga sangat tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah yang dapat terlihat dari datang dan pulang kerja tidak tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

### 3.2.3.6. Persepsi Responden Mengenai Kemampuan Menggunakan Sumber Daya (teknologi, mesin)

Kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya merupakan cerminan dari keterampilan yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kemampuan menggunakan sumber daya:

**Tabel 3.26**  
**Kemampuan Menggunakan Sumber Daya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	2	4,44
2	Mampu	24	53,33
3	Cukup Mampu	15	33,33
4	Tidak Mampu	3	6,67
5	Sangat Tidak Mampu	1	2,22
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.26 tanggapan responden terbesar adalah 53,33% mampu menggunakan sumber daya. Hal ini berarti karyawan mampu mengoperasikan dengan baik dan benar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan tanggapan responden yang terkecil adalah 2,22% yang mewakili jawaban sangat tidak mampu menggunakan sumber daya dan juga 6,67% responden tidak mampu menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

### 3.2.3.7. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel kinerja karyawan diketahui, berikut ini akan disajikan tabel kategorisasi variabel kinerja karyawan. Kategorisasi ini dapat diketahui melalui perhitungan dan penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel kinerja karyawan. Melalui tabel distribusi frekuensi, data akan dikelompokkan menjadi beberapa kelas dan kemudian dihitung banyaknya pengamatan yang masuk ke dalam tiap kelas.

Untuk mengukur lebar interval diperoleh dengan menggunakan rumus pengukuran interval, yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu skor tertinggi- skor terendah

K = Jumlah Kelas

Lebar interval yang diperoleh untuk variabel kinerja karyawan adalah

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{5}$$

$$I = \frac{30 - 6}{5}$$

$$I = 4,8$$

Dengan demikian kategorinya adalah sebagai berikut:

1. Kategori kinerja karyawan sangat rendah dengan skor : 6,0 – 10, 8
2. Kategori kinerja karyawan rendah dengan skor : 10,9 – 15,6
3. Kategori kinerja karyawan cukup tinggi dengan skor : 15,7 – 20,4
4. Kategori kinerja karyawan tinggi dengan skor : 20,5 - 25,2
5. Kategori kinerja karyawan sangat tinggi dengan skor : 25,3 – 30,0

Pada Tabel 3.27 di bawah ini, disajikan kategorisasi variabel pengembangan karir:

**Tabel 3.27**  
**Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	6,0 – 10, 8	Sangat Rendah	0	0,00
2	10,9 - 15,6	Rendah	0	0,00
3	15,7 – 20,4	Cukup tinggi	14	31,11
4	20,5 – 25,2	Tinggi	26	57,78
5	25,3 – 30,0	Sangat Tinggi	5	11,11
<b>Total</b>			45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.27 di atas terlihat bahwa persentase terbesar terdistribusi pada kategori tinggi yakni sebesar 57,78%, kinerja yang tinggi adalah dapat melampaui apa yang sudah ditargetkan oleh perusahaan dengan tingkat inisiatif, upaya pengerjaan, serta hasil akhir yang lebih tinggi dari waktu yang lalu dan dari orang lain. Sedangkan persentase terkecil terdistribusi pada kategori sangat tinggi yakni sebesar 11,11%.

### **3.2.3.8. Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja**

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel motivasi kerja diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi penilaian responden mengenai kinerja karyawan. Rekapitulasi penilaian responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di atas rata-

rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi penilaian ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti didalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Pada Tabel 3.28, disajikan rekapitulasi penilaian responden mengenai variabel kinerja karyawan.

**Tabel 3.28**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Rata- rata
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X <sub>3.1</sub>	45	4	8,89	24	53,33	15	33,33	2	4,44	0	0	165	<b>3,67</b>
X <sub>3.2</sub>	45	4	8,89	39	86,67	2	4,44	0	0	0	0	180	4,00
X <sub>3.3</sub>	45	2	4,44	25	55,56	18	40,00	0	0	0	0	164	<b>3,64</b>
X <sub>3.4</sub>	45	14	31,11	20	44,44	11	24,44	0	0	0	0	183	4,07
X <sub>3.5</sub>	45	10	22,22	22	48,89	11	24,44	1	2,22	1	2,22	174	3,87
X <sub>3.6</sub>	45	2	4,44	24	53,33	15	33,33	3	6,67	1	2,22	158	<b>3,51</b>
Nilai rata-rata variabel													3,79

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Keterangan**

X<sub>3.1</sub>: Kualitas Pekerjaan

X<sub>3.2</sub>: Perbaikan Hasil Pekerjaan

X<sub>3.3</sub>: Pekerjaan yang Diberikan

X<sub>3.4</sub>: Tanggung Jawab

X<sub>3.5</sub>: Ketepatan Waktu Datang dan Pulang Kerja

X<sub>3.6</sub>: Kemampuan Menggunakan Sumber Daya (teknologi, mesin)

Berdasarkan Tabel 3.28 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,79. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi diatas nilai rata-rata skor variabel adalah item pertanyaan X<sub>3.4</sub> yaitu pertanyaan mengenai tanggung jawab dengan nilai rata-rata 4,07. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai dibawah rata-rata adalah item pertanyaan X<sub>3.1</sub>, X<sub>3.3</sub> dan X<sub>3.6</sub>. Adapun item pertanyaan X<sub>3.1</sub> mengenai kualitas pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,67. Item pertanyaan X<sub>3.3</sub> mengenai pekerjaan yang diberikan dengan nilai rata-



rata 3,64. Item pertanyaan X<sub>3.6</sub> yaitu pertanyaan mengenai kemampuan menggunakan sumber daya (mesin, teknologi) dengan nilai rata-rata 3,51.

### 3.3. Analisis Tabulasi Silang

Analisis tabulasi silang dipergunakan untuk mengetahui kecenderungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis tabulasi silang merupakan penyajian data dalam bentuk tabel yang meliputi baris atau kolom yang digunakan untuk mengetahui penyebaran responden berdasarkan variabel penelitian yang digunakan.

#### 3.3.1. Analisis Tabulasi Silang Variabel Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan

Pada Tabel 3.29, disajikan hasil uji tabulasi silang antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja.

**Tabel 3.29**  
**Tabulasi Silang Variabel Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja**

			Motivasi Kerja					Total	
			Sangat Lemah	Lemah	Cukup Kuat	Kuat	Sangat Kuat		
Kinerja	Sangat Rendah	Count	0	0	0	0	0	0	
		% of Total	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	Rendah	Count	0	0	0	0	0	0	
		% of Total	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	Cukup Tinggi	Count	1	0	2	7	4	14	
		% of Total	2,20%	0%	4,40%	15,60%	8,90%	31,10%	
	Tinggi	Count	0	0	1	17	8	26	
		% of Total	0%	0%	2,20%	37,80%	17,80%	57,80%	
	Sangat Tinggi	Count	0	0	0	1	4	5	
		% of Total	0,00%	0,00%	0,00%	2,20%	8,90%	11,10%	
	Total		Count	1	0	3	25	16	45
			% of Total	2,20%	0,00%	6,70%	55,60%	35,60%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.29 di atas, diketahui bahwa persentase pada variabel motivasi kerja terdapat pada kategori kuat yaitu sebesar 55,60%. Dihubungkan

dengan variabel kinerja, maka persentase terbesar terdistribusi pada kategori tinggi yaitu sebesar 37,80%. Sehingga ada kecenderungan bahwa semakin kuat motivasi kerja pada PT. Wersut Seguni Indonesia maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

### 3.3.2. Analisis Tabulasi Silang Variabel Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan

Pada Tabel 3.30, disajikan hasil uji tabulasi silang antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja.

**Tabel 3.30**  
**Tabulasi Silang Variabel Pengembangan Karir dengan Variabel Kinerja**

			Pengembangan Karir					Total
			Sangat Tidak Berpeluang	Tidak Berpeluang	Cukup Berpeluang	Berpeluang	Sangat Berpeluang	
Kinerja	Sangat Rendah	Count	0	0	0	0	0	0
		% of Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Rendah	Count	0	0	0	0	0	0
		% of Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Cukup Tinggi	Count	0	1	3	10	0	14
		% of Total	0,00%	2,20%	6,70%	22,20%	0,00%	31,10%
	Tinggi	Count	0	0	6	17	3	26
		% of Total	0,00%	0,00%	13,30%	37,80%	6,70%	57,80%
	Sangat Tinggi	Count	0	0	0	3	2	5
		% of Total	0,00%	0,00%	0,00%	6,70%	4,40%	11,10%
	Total	Count	0	1	9	30	5	45
		% of Total	0,00%	2,20%	20,00%	66,70%	11,10%	100,00%

Sumber: Data yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.30 dapat dilihat bahwa persentase pada variabel pengembangan karir terdapat pada kategori berpeluang yaitu sebesar 66,70%.

Dihubungkan dengan variabel kinerja, maka persentase terbesar terdistribusi pada

kategori tinggi yaitu sebesar 37,80%. Sehingga ada kecenderungan bahwa semakin berpeluang karyawan mengembangkan karir di PT. Wersut Seguni Indonesia maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 3.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, peneliti melakukan uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji t dengan menggunakan SPSS 20.0.

##### 3.4.1.1. Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Uji koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.31**  
**Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

		motivasi kerja	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.332*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	45	45
kinerja	Pearson Correlation	.332*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	45	45

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS pada Tabel 3.31, menunjukkan kekuatan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,332. Berdasarkan hal tersebut, maka kekuatan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja ada ditingkat rendah atau lemah dalam interval 0,2-0,399.

### 3.4.1.2. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Uji koefisien dterminasi motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.32**  
**Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 <sup>a</sup>	.111	.090	.596

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil Tabel 3.32 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,111 atau 11,10%. Berdasarkan hal ini berarti sumbangan pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 11,10%, sedangkan sisanya sebesar 88,90% merupakan faktor lain diluar penelitian ini.

### 3.4.1.3. Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berikut adalah tabel koefisien regresi linear sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja:

**Tabel 3.33**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.653	.504		5.265	.000
	motivasi kerja	.272	.117	.332	2.311	.026

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.33 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,272 dan nilai konstantanya adalah 2,653.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka persamaan regresi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,653 + 0,272 X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2,653 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia adalah sebesar 2,653. Berdasarkan hal tersebut maka, koefisien motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 2,653.
2. Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,272, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diartikan bahwa jika penilaian terhadap variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

#### **3.4.1.4. Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wersut Seguni Indonesia, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Adapun kriteria pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian:
  - $H_0$ : Tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ )
  - $H_a$ : Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ )

2. Menentukan t tabel

Dengan tingkat signifikansi 10% ( $\alpha = 0,1$ ) dan derajat kebebasan  $df = 43$ , maka diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,302

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 3.28 di atas diketahui nilai t hitung adalah sebesar 2,311

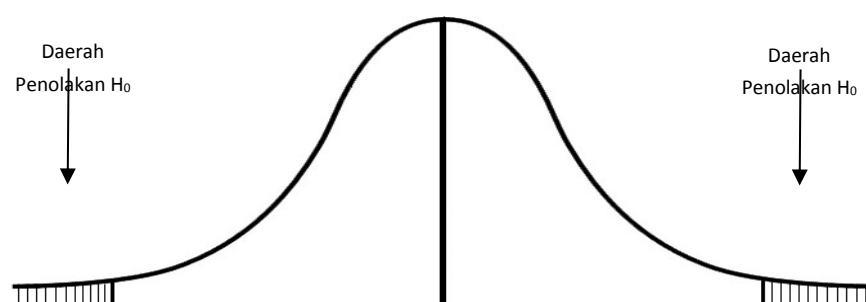
4. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

5. Kesimpulan

Karena t hitung (2,311)  $>$  t tabel (1,302), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia, sehingga semakin kuat motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan



Gambar 3.1

Kurva t-test antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y

### 3.4.2. Variabel Pengembangan Karir terhadap Variabel Kinerja

#### 3.4.2.1. Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji koefisien korelasi pengembangan karir terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.34**  
**Koefisien Korelasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

		pengembangan karir	kinerja
pengembangan karir	Pearson Correlation	1	.337 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	45	45
kinerja	Pearson Correlation	.337 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	45	45

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS pada Tabel 3.34 di atas, menunjukkan kekuatan hubungan pengembangan karir terhadap kinerja adalah 0,337. Berdasarkan hal tersebut, maka kekuatan hubungan pengembangan karir terhadap kinerja ada ditingkat rendah atau lemah dalam interval 0,20-0,399.

#### 3.4.2.2. Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji koefisien determinasi pengembangan karir terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.35**

**Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.093	.595

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil Tabel 3.35 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,114 atau 11,40%. Berdasarkan hal ini berarti sumbangan pengaruh yang diberikan oleh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 11,40%, sedangkan sisanya sebesar 88,60% merupakan faktor lain diluar penelitian ini.

### 3.4.2.3. Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi linier sederhana variabel pengembangan karir terhadap kinerja:

**Tabel 3.36**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.496	.562		4.440	.000
	pengembangan karir	.337	.144	.337	2.349	.023

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.36 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah 0,337 dan nilai konstantanya adalah 2,496. Berdasarkan keterangan tersebut, maka persamaan regresi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,496 + 0,337 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2,496 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel pengembangan karir, maka nilai kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia adalah sebesar 2,496. Berdasarkan hal tersebut maka,



koefisien pengembangan karir bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 2,496.

2. Koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 0,337, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diartikan bahwa jika penilaian terhadap variabel pengembangan karir mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

#### **3.4.2.4. Uji t Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wersut Seguni Indonesia, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Adapun kriteria pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian:
  - $H_0$ : Tidak ada pengaruh antara variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ )
  - $H_a$ : Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ )

2. Menentukan t tabel

Dengan tingkat signifikansi 10% ( $\alpha = 0,1$ ) dan derajat kebebasan  $df = 43$ , maka diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,302

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 3.31 di atas diketahui nilai t hitung adalah sebesar 2,349

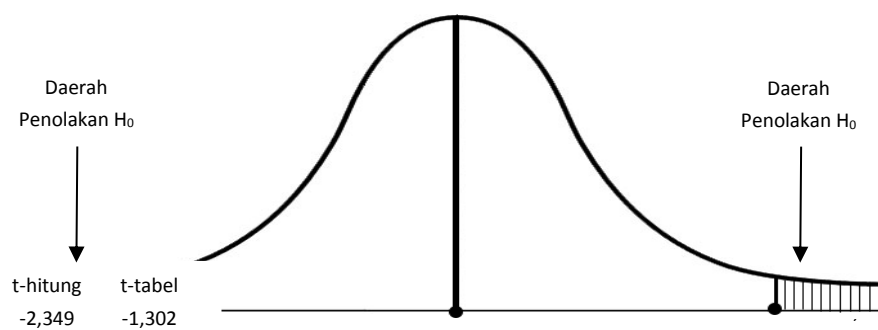
#### 4. Kriteria Pengujian

Ho diterima dan Ha ditolak, apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima, apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

#### 5. Kesimpulan

Karena  $t$  hitung (2,349) >  $t$  tabel (1,302), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia, sehingga semakin kuat pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja karyawan



**Gambar 3.1**  
Kurva t-test antara variabel  $X_2$  dengan variabel Y

### 3.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

#### 3.4.3.1. Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji koefisien korelasi motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel yang

menunjukkan koefisien korelasi motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja:

**Tabel 3.37**  
**Koefisien Korelasi Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

		motivasi kerja	pengembangan karir	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.538**	.332*
	Sig. (2-tailed)		.000	.026
	N	45	45	45
pengembangan karir	Pearson Correlation	.538**	1	.337*
	Sig. (2-tailed)	.000		.023
	N	45	45	45
kinerja	Pearson Correlation	.332*	.337*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.023	
	N	45	45	45

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS pada Tabel 3.37 di atas, diketahui bahwa angka korelasi dari variabel motivasi kerja terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,538. Angka korelasi 0,538 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan dari dua variabel tersebut ada di posisi cukup kuat. Hasil perhitungan SPSS pada Tabel 3.37 juga menunjukkan angka korelasi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 0,332. Angka korelasi ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan dari dua variabel tersebut ada di posisi yang rendah. Selain itu, korelasi dari dua variabel yaitu motivasi kerja terhadap kinerja juga menunjukkan signifikan, hal ini dapat dilihat pada tabel karena angka signifikansi ada di posisi 0,026. Pada Tabel 3.37 juga menunjukkan angka korelasi dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja yaitu 0,337. Angka korelasi 0,337 ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan dari dua variabel tersebut ada di posisi yang rendah. Korelasi dari dua variabel pengembangan karir

terhadap kinerja juga menunjukkan signifikan, hal ini dapat dilihat pada tabel karena angka signifikansi ada di posisi 0,023.

### 3.4.3.2. Uji Koefisien Determinasi Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji koefisien determinasi motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel tersebut. Berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja:

**Tabel 3.38**  
**Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.105	.591

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil Tabel 3.38 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,146 atau 14,60%. Berdasarkan hal ini berarti sumbangan pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 14,60%, sedangkan sisanya sebesar 85,40% merupakan faktor lain diluar penelitian ini.

### 3.4.3.3. Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi linier berganda variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja:

**Tabel 3.39**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.205	.605		3.648	.001
1 motivasi kerja	.174	.138	.213	1.256	.216
pengembangan karir	.223	.169	.223	1.317	.195

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 3.39 di atas, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,174, variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 0,223 dan untuk nilai konstantanya adalah 2,205. Dari keterangan tersebut maka dapat dibentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2,205 + 0,174 (X_1) + 0,223 (X_2)$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2,205 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel motivasi kerja dan pengembangan karir, maka nilai kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia adalah sebesar 2,205.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,174. Berdasarkan angka tersebut maka, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diartikan bahwa jika penilaian terhadap variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan juga pada kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 0,223. Berdasarkan angka tersebut maka, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka

dapat diartikan bahwa jika penilaian terhadap variabel pengembangan karir mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan juga pada kinerja karyawan.

### 3.4.3.3. Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Pengambilan keputusan dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.35**  
**Uji F Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.508	2	1.254	3.584	.037 <sup>b</sup>
	Residual	14.692	42	.350		
	Total	17.200	44			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti akan menguji pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $Y$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Penelitian

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja ( $Y$ )
- $H_a$  : Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja ( $Y$ )

2. Menentukan  $F_{\text{tabel}}$

Dengan taraf signifikansi 10% ( $\alpha = 0,1$ ) dan derajat kebebasan (df)1 = (jumlah variabel – 1) yaitu (3-1) =2 dan (df)2 = (n-k) yaitu (45-2) = 43, maka diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,43

3. Menentukan  $F_{\text{hitung}}$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 3.35 di atas dapat diketahui nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 3,584 dengan signifikansi 0,037

4. Kriteria Pengujian

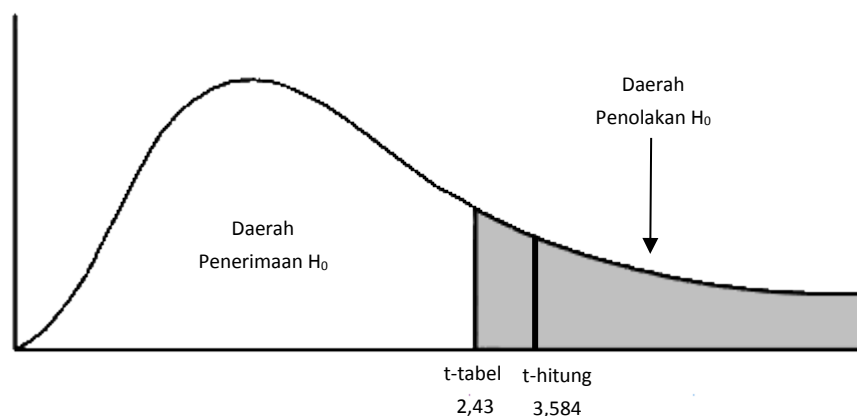
$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

5. Kesimpulan

Karena  $F_{\text{hitung}} (3,584) > F_{\text{tabel}} (2,43)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Ada pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ). Adapun gambar dari pengujinnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.3**  
**Kurva Hasil Uji F**  
**Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

### 3.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa hasil yang diperoleh adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,213, sedangkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,223.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa secara umum responden merasa bahwa motivasi kerja yang ada tergolong kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Wersut Seguni Indonesia tergolong kuat sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh M. Harlie (2010) bahwa semakin kuat motivasi kerja seseorang maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan.

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 (Adair, 2007:192). Sehingga apabila seseorang memiliki motivasi yang kuat maka kinerjanya pun akan tinggi sesuai dengan tingkat motivasinya. Namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa masih ditemukan bahwa harapan dan keinginan individu karyawan yang masih tidak sejalan dengan perusahaan, ada karyawan yang merasa seharusnya perusahaan mengakomodir permintaan-permintaan dari karyawannya agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawannya dapat sejalan.

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). Dalam membantu peningkatan kinerja ini perusahaan didukung oleh tersedianya alat-alat yang dipakai untuk operasional perusahaan. Dalam penelitian ini masih ada karyawan yang tidak dapat menguasai pemakaian alat-alat untuk operasional padahal karyawan tersebut ada diposisi yang langsung berhubungan dengan pemakaian alat-alat tersebut, sehingga kinerjanya masih kurang baik. Padahal hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan selalu dinilai melalui penilaian kerja yang dilakukan perusahaan. Dengan penilaian kerja tersebut diharapkan para karyawan termotivasi untuk selalu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan, sehingga mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, pengembangan karir juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Rivai (2003:290) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam penelitian ini terlihat bahwa masih ada permasalahan dalam pengembangan karir di PT. Wersut Seguni Indonesia, permasalahan yang terlihat oleh peneliti adalah bahwa masih kurang tepatnya rotasi karyawan di perusahaan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Sehingga peneliti menemukan masih ada karyawan yang bekerja tidak maksimal karena kurang tepatnya perusahaan menempatkan karyawannya yang berujung pada kinerja yang tidak maksimal .

Setiap karyawan pasti akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan apa yang

diberikan kepada perusahaan, timbal balik ini dapat berupa kenaikan pendapatan ataupun kenaikan pangkat dan posisi. Sehingga semakin berpeluang karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan semakin meningkat pula kinerjanya di perusahaan.

Motivasi kerja dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan (nilai beta terbesar) dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.