

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era modern sekarang ini dunia bisnis mengalami banyak peningkatan dan perkembangan . Begitu banyak perusahaan yang bermunculan baik itu perusahaan asing ataupun lokal. Persaingan semakin tinggi di pangsa pasar sehingga banyak perusahaan yang berlomba;lomba untuk meningkatkan kinerjanya guna dalam mempertahankan eksistensi mereka dalam dunia bisnis. Namun untuk menunjang dan mempertahankan posisi mereka sangatlah diperlukan pembenahan dan pertumbuhan pada perusahaan itu sendiri, salah satu hal yang sangat berperan besar adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dan memiliki peran besar guna dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang kreatif dan memadai maka program dan kegiatan dari organisasi tidak akan terealisasi dengan baik. Hal ini menandai salah satu bukti bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan dari perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak stabil atau kurang tepat sangat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu kinerja karyawan akan memberikan cerminan bagaimana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Secara umum kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya untuk mencapai standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan sangat bersentuhan langsung pada kinerja perusahaan, untuk itulah kinerja karyawan memerlukan perhatian dari pimpinan perusahaan. Sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan

Sinambela (2019:14) mengemukakan bahwa “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”.

Penilaian kinerja ini memiliki unsur-unsur yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja, evaluasi kerja, penilaian karyawan untuk dapat melihat performa dari karyawan. Sehingga dapat diketahui bagaimana karyawan itu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Apakah secara baik, efisien dan produktif sesuai dengan standar yang ditentukan dan tidak menyeleweng dari tujuan perusahaan.

Agar karyawan tetap mampu mempertahankan kinerjanya ataupun meningkatkan kinerjanya, pembentukan sumber daya manusia yang handal tidak akan terlepas darinya. Seringkali pembentukan ini diawali dari perekrutan karyawan pada suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dia dapat menunjukkan performanya.

Pemberian pelatihan pada karyawan agar dia dapat memahami pekerjaan yang diberikan. Namun, disamping itu karyawan juga adalah manusia yang

memiliki perasaan sehingga mereka membutuhkan dorongan dan jaminan dalam meningkatkan kinerjanya seperti pengembangan karir.

Sinambela (2019:409) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.”

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas. Sehingga, mereka seringkali melakukan protes ataupun memiliki rasa ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan.

Pengembangan karir yang jelas merupakan salah satu tugas dari pimpinan perusahaan karena itu akan memberikan dorongan kepada karyawan supaya mereka memiliki rasa nyaman atas apa yang sudah mereka lakukan juga loyalitas yang sudah mereka berikan. Pengembangan karir ini bukan semata untuk membawa karyawan pada jenjang karir yang lebih tinggi tetapi juga memberikan mereka tanggung jawab yang lebih besar dan penghargaan atas usaha yang sudah mereka kerjakan. Ketika rencana pengembangan karir tidak memiliki kejelasan dari perusahaan berarti mereka tidak menilai bahwa karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan, karena pada hakekatnya karyawan yang menjadi pelaku dinamis untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Perencanaan karir yang jelas akan membawa keuntungan baik individual maupun organisasi karena dapat membantu pengembangan sumber daya manusia

dalam organisasi dengan mencatat berbagai informasi terkait kemampuan dan prestasi pegawai sehingga dapat digunakan secara objektif untuk keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi, dapat mendorong loyalitas dan komitmen pegawai pada organisasi dan akan memperkecil ketidakpuasan yang berujung pada keluarnya karyawan dari organisasi, pegawai dapat mengoptimalkan kemampuannya, karena yakin bahwa karirnya dalam organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan pegawai akan puas terhadap organisasi dan tentu saja akan termotivasi dalam bekerja, selain faktor organisasi yang mengapresiasi kinerja karyawan seperti halnya pengembangan karir, faktor lain yaitu motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasibuan dalam Sinambela (2019:583) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam penggerakan dan mengarahkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi kerja akan membentuk karyawan yang bertanggung jawab, penuh komitmen, dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, ketika seorang

karyawan memiliki motivasi yang kuat akan ada antusias dari dalam dirinya untuk menunjukkan kemampuan dan segala potensi pada dirinya.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini memperlakukan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja, serta bermaksud mengkaji seberapa kuat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Herfinta Farm and plantation Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan perdagangan mulai 1981. PT. Herfinta Farm and Plantation sudah melewati banyak dinamika persaingan usaha dalam mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Sudah banyak pengalaman-pengalaman bisnis yang diperoleh. Perusahaan ini menjadi besar dan berhasil hingga kini tentu tidak terlepas dari peranan karyawan yang sangat besar. Perusahaan ini pun sangat melihat kedepan tidak hanya mencari keuntungan saja namun memahami pentingnya pengelolaan Sumber daya manusia yang profesional, agar menjadikan Sumber daya manusia yang berkualitas.

PT. Herfinta Farm and Plantation sangat memperhatikan kelangsungan perusahaan hingga masa mendatang, membentuk sumber daya manusia yang handal dan membenahi karyawan dengan persiapan yang matang untuk menghadapi persaingan. Hal ini menjadi salah satu peran penting dari pimpinan perusahaan dan karyawan itu sendiri supaya kinerja karyawan tetap terjaga dalam rangka mencapai tujuan.

Terkait dengan fenomena-fenomena yang telah diutarakan di atas, pada penelitian ini, penulis tertarik untuk menguji signifikan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi serta keterlibatan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. Dengan demikian penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari atas maka di ambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut, berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi penulis
Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait pengembangan karir, motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi akademisi
Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari.
3. Bagi perusahaan
Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengembangan Karir

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Handoko dalam Sinambela (2019:409) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah alat peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan”. Sementara itu Veithzal dalam Sihombing dkk (2015:94) mengemukakan “pengembangan karir proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang karyawan melalui program yang direncanakan dan ditetapkan oleh suatu perusahaan. Pengembangan karir ini juga di dorong oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya diatas rata-rata karyawan lainnya.

2.1.2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa mendatang, karena itu usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam mentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan perusahaan..

Adapun tujuan pengembangan karir menurut J. Andrew dalam Nurzaman (2014:274) adalah sebagai berikut:

1. Membantu tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi yang bekerja sangat baik pada posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
3. Membantu menyadari bahwa kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan siap untuk suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan meningkatkan hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai yang lebih bermental sehat.
6. Membantu meningkatkan program-program perusahaan pengembangan membantu program-program lainnya agar mencapai tujuan perusahaan.
7. Mengurangi *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari total pegawai perencanaan karir yang mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak dan waktu yang panjang.

Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan pesyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Menurut Sihombing dkk (2015:95) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi pekerjaan dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar mempertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang melihat kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkreasi dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam pendidikan yang dapat menciptakan lapangan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang ditangani.

6. Kesempatan untuk bertumbuh.

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran Diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih pada instansi lain yang diyakini dapat memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.1.4. Program Pengembangan Karir

Pada umumnya kemajuan karir seseorang sangat tergantung pada kemauan dan kesanggupan karyawan itu sendiri namun akan lebih sinkron jika pihak perusahaan membuat program pengembangan karir.

Nurzaman (2014:278) mengemukakan bahwa membuat program pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

- a. Diklat
 1. Menyekolahkan pegawai
 2. Memberikan pelatihan
 3. Memberikan Pelatihan sambil bekerja
- b. Nondiklat
 1. Memberikan penghargaan kepada pegawai
 2. Menghukum pegawai
 3. Mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi
 4. Merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula

2.1.5. Jenis-jenis Karir

Dalam praktiknya beberapa jenis karir yang ada disuatu perusahaan dan hampir semua perusahaan memiliki jenis karir. Hanya saja aturan dan persyaratan untuk menentukan jenis karir yang berbeda. Berikut ini jenis karir yang umum:

1. Promosi

Promosi artinya naik jabatan atau naik kepangkatan seorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi.

- a. Naik jabatan
- b. Naik golongan/kepangkatan
- c. Naik kedua-duanya, baik jabatan maupun kepangkatan

2. Rotasi dan Jabatan

Rotasi atau mutasi merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu.

3. Demosi

Demosi adalah terjadinya penurunan jabatan atau kepangkatan seseorang dalam suatu periode. Artinya seseorang dapat jabatannya ke jabatan yang lebih rendah atau diturunkan pangkat atau golongannya.

4. Dikeluarkan dan dipidanakan

Dikeluarkan merupakan akhir dari jenjang karir seseorang. Artinya dengan dikeluarkan, maka berakhirilah jenjang karirnya, maka berakhirilah jenjang karirnya di perusahaan tersebut. Dikeluarkan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal terutama karena yang bersangkutan melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Jika dipidanakan, maka kategori pelanggaran yang dilakukan sudah kategori berat.

5. Pensiun.

Pensiun merupakan akhir dari karir seseorang artinya karyawan yang dipensiunkan memperoleh penggantian sesuai jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan (biasanya diperhitungkan dengan jabatan dan pangkat terakhir).

2.1.6. Indikator Pengembangan Karir

1. Sikap atasan dan rekan kerja

Bila ingin karir berjalan dengan baik seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks yang berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan. Beberapa pengamat penilaian bahwa dalam menilai para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan.

4. Prestasi

Prestasi dapat terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik.

5. Faktor nasib

Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa Inggris yakni *Motivation*. Namun kata asalnya adalah motif yang digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala cara untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Selain itu, pengertian Motivasi merupakan sebuah perubahan yang terjadi pada perubahan seseorang yang timbul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu

yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Sedangkan kata “pekerjaan” berasal dari kata dasar “kerja”. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja adalah berarti melakukan sesuatu. Sedangkan pekerjaan adalah objek yang dikerjakan.

Pengertian Motivasi Kerja sendiri sering didefinisikan secara umum suatu dorongan yang diperoleh seseorang untuk dapat mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki orang tersebut. Terdapat juga beberapa ahli yang ikut berpendapat mengenai motivasi kerja.

1. Robbins dalam Sinambela (2019:582) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.
2. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019:583) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab
3. Menurut Anoraga dalam Sinambela (2019:582) motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat

upaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaan, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019:585):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Siagian dalam Sinambela (2019:585) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri delapan faktor

1. Karakteristik Biografi
Karakteristik biografi ini meliputi empat aspek:
 - a. **Usia**, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional.
 - b. **Status Perkawinan**, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah
 - c. **Jumlah tanggungan**, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya
 - d. **Masa kerja**, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indicator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasi seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran.

2. Kepribadian
Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai seluruh keseluruhan cara yang digunakan oleh seorang untuk beraksi dan berinteraksi dengan orang lain.
3. Persepsi
Interpretasi seorang tentang kesan sensoriknya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku, yang ada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasi yang kuat.
4. Kemampuan belajar
Belajar adalah proses berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh oleh seorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan.
5. Nilai-nilai yang di anut
Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota
6. Sikap
Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu.
7. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya.
8. Kemampuan
Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

1. Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang

untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

5. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Motivasi karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa pengertian yang relevan: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu (3)

melaksanakan suatu tanggung jawab (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Nawawi dalam Tannady (2017:153) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. Namun Sinambela dkk dalam Sinambela (2019:11) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”. Sedangkan Suparno dalam Tannady (2017:154) mengemukakan bahwa “kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

2.3.2. Tujuan dari Manajemen Kinerja

Pada hakikatnya, selain dalil sebagai landasan tujuan manajemen kinerja, secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan, yaitu tujuan strategik, administratif dan pengembangan. *Tujuan strategik* mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan tersebut perlu mendefinisikan hasil akan dicapai, bahkan pengukuran dan sistem *feedback* terhadap kinerja pegawai, sementara *tujuan administratif*, menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk

kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain. Sedangkan, *tujuan pengembangan* dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

Selain itu, secara khusus manajemen kinerja bertujuan, untuk memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan untuk:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi
2. Mendongkrak perubahan yang lebih berorientasi pada peningkatan kinerja
3. Mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan
4. Menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja
5. Menfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan manajer dan pegawai untuk membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan
6. Menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja sebagai landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan pegawai, untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan.

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Tannady (2017:154) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Serdamayanti dalam Tannady (2017:155) faktor-faktor yang

Mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi
- k) Kesempatan berprestasi

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan:

- 1) Kemampuan teknis
 - a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b) Kemampuan menggunakan metode.
 - c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.

e) Pengalaman yang pernah mengikuti karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.

f) Pelatihan yang diperoleh karyawan.

2. Kemampuan konseptual

a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.

b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

a) Kemampuan Untuk Bekerjasama Dengan Orang Lain.

b) Memotivasi Karyawan.

c) Melakukan negosiasi.

d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

4. Kemandirian

Kemandirian termasuk tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas seseorang dengan baik dan efisien.

5. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat tentang pengaruh pada pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Olivia Theodora (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang	Kuantitatif. Dengan menggunakan penyebaran angket sebagai alat pengumpulan data	Menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil akhir 44.9%
Kaengke, dkk (2018)	Pengaruh Pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Air Manado	Kuantitatif, dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Sampel sebanyak 100 karyawan	Menunjukkan bahwa pengembangan karir pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado . selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Sedanglan motivasi tidak berpengaruh signifikan

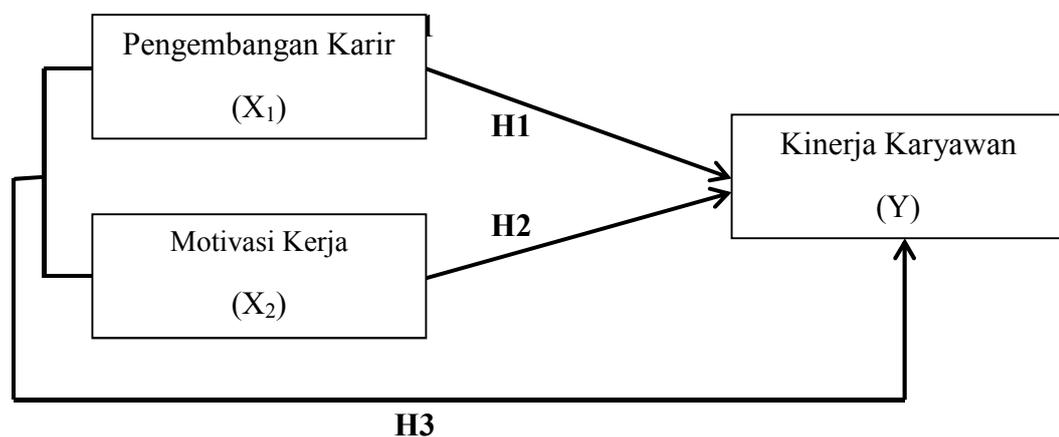
			terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT. Air Manado.
Nur Avni Rozalia, dkk (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang	Kuantitatif. Menggunakan sampel 82 responden analisis regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $5,925 > t$ table $1,990$. Variabel disiplin kerja menunjukkan t hitung $4,651 > t$ table $1,990$ hal ini menunjukkan berpengaruh secara signifikan.
Farisi, dkk(2020)	Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif menggunakan regresi linear berganda pada sampel 62 karyawan	Membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan

<p>Katidjan, dkk (2017)</p>	<p>Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Api Metra Palma (Metco Agro).</p>	<p>Kuantitatif menggunakan metode metode regresi linear berganda dengan sampel 57 orang</p>	<p>Menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Aep Ahmad Saehu (2018)</p>	<p>Pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Kuantitatif pada sampel sebanyak 52 pegawai</p>	<p>Mengemukakan bahwa terdapat pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pembinaan dan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.</p>

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dibuat untuk mempermudah dan memahami, pengaruh antara variabel independen yang berupa pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Hubungan antar variabel



1. Keterkaitan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan

dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya memiliki antusias dan kemauan sendiri untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Keterkaitan antara Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja yang maksimal akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengembangan karir, hal ini juga menjadi bukti bahwa perencanaan karir yang matang dijadikan sebagai aset untuk jenjang karir yang diinginkan oleh karyawan. Tentu motivasi juga dapat mengangkat performa kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan akan semakin baik kinerja dari karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh beberapa penelitian terdahulu.

2.6. Hipotesis Penelitian.

Menurut Sugiyono (2016: 85) Hipotesis penelitian merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian”. Maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho: Tidak Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kariawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

Ha: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

Ha : Terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jenis kuantitatif , menggunakan penelitian Analitik. Penelitian analitik yang menekankan adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Meneliti pengaruh antara variabel (Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan). Pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross-sectional study* dengan kata lain penelitian yang mendesain pengumpulan datanya pada satu titik waktu (at one point time). Dimana fenomena yang diteliti adalah selama satu periode pengumpulan data. Menurut Polit dan Beck dalam Swarjana (2015:56) *cross-sectional study* tepat digunakan untuk menjelaskan hubungan fenomena pada satu titik waktu.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan yang beralamat di Jl. Kapten Maulana Lubis No. 9 Kecamatan Medan Petisah dengan waktu penelitian dimulai dari Februari 2021.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan dan Penulisan Skripsi

NO	KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN																															
		Febr 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																																
2	Acc judul																																
3	Persetujuan Pembimbing																																
4	Penyusunan Proposal																																
5	Bimbingan Proposal																																
6	Seminar Proposal																																
7	Revisi Proposal																																
8	Pengumpulan Data																																
9	Pengolahan & Analisa Data																																
10	Bimbingan Skripsi																																
11	Periksa Buku																																
X																																	

3.3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation Medan yang berjumlah 73 orang.

3.4 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sugiyono (2017:122) mengemukakan bahwa seorang peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil dapat menggunakan semua populasi sebagai sampel atau teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi yang kecil dan masih memadai untuk diteliti, Maka untuk menjaga keakuratan dari penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation Medan yang berjumlah 73 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Kusioner

Kusioner berarti sebuah *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi (data) dari dan tentang orang-orang sebagai bagian dari sebuah survei. Sebagai instrumen kuantitatif, kusioner adalah metode yang tepat untuk pengumpulan data. Adapun kelebihan dari kusioner adalah:

1. Biaya rendah, walaupun populasi dan geografisnya luas
2. Bebas dari *interviewer bias*

3. Responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan.
4. Responden yang sulit dihubungi dimungkinkan untuk menjawab pertanyaan atau mengisi kusioner.

3.4.2. Interview

Interview adalah metode pengumpulan data dalam bentuk personal yang dilaksanakan oleh *interviewer* yang telah terlatih menggunakan protokol penelitian yang sama. Ada beberapa pedoman dalam melakukan wawancara yaitu tidak terstruktur dan terstruktur. Kedua pedoman ini memiliki kelebihan masing-masing yaitu:

1. Keuntungan wawancara terstruktur adalah partisipan mendapatkan pertanyaan yang sama sehingga mudah untuk diringkas dan dianalisis.
2. Sedangkan pada wawancara yang tidak terstruktur, adalah dengan menanyakan pertanyaan yang umum, partisipan menjawab dengan menggunakan kata-katanya sendiri, kita akan mendapatkan informasi yang lebih lengkap.

3.4.3. Metode kepustakaan

Metode kepustakaan digunakan untuk mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generelisasi yang dapat dijadikan landasan teoritis.

3.4.4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari objek penelitian.

3.5. Defenisi Operasional

3.5.1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Pengembangan Karir(X_1)	Pengembangan Karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang karyawan melalui program yang direncanakan dan ditetapkan oleh suatu perusahaan	1. Sikap atasan dan rekan kerja 2. Pengalaman 3. Pendidikan 4. Prestasi 5. Faktor Nasib	Skala Likert
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi Kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Rasa Tanggungjawab 5. Hubungan Kerja	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah Pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan	1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Konseptual 3. Kemampuan Hubungan	Skala Likert

	tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan	Interpersonal 4. Kemandirian 5. Komitmen Kerja	
--	--	--	--

3.5.2. Pengukuran Instrumen Penelitian

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Tabel 3.3

Skala pengukuran *Likert*

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan dan software yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kusioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa

menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

3.6.1. Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Yamin dkk dalam Sudaryono (2018:396) mengemukakan Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu dimensi atau indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk laten dengan tepat. Kriteria valid atau tidak valid dapat diketahui dari perhitungan butir-butir instrumen dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan perhitungan skor

Ghozali (2018:52) mengemukakan bahwa total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dengan demikian data itu dikatakan valid apabila:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti butir dinyatakan valid
2. $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti butir tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Sudaryono (2018:397) mengemukakan bahwa Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari *rely* dan *ability*. Reliabilitas bisa diartikan sebagai kepercayaan, keterandalan atau konsentrasi.

Suatu kusioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik

Variabel di analisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut

1. Jika *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* ≤ 0.60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan modal regresi yang handal sesuai dengan kaidah BUE (Best Linear unbiased Estimator) yang menghasilkan model regresi yang tidak bias dan handal sebagai penaksir. Uji asumsi klasik terdiri dari:

3.6.2.1. Uji Normalitas Data

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Ghozali (2018:137) mengemukakan bahwa model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi

variabel independen dengan nilai residunya, kategori analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (berkembang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada pola sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3.6.2.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ghozali (2018:107) mengemukakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya *variance inflations factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$ hal ini berarti terjadi kolerasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Pengujian ini dengan menggunakan *software* SPSS.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Arikunto (2010:339) mengemukakan bahwa regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan suatu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Uji ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b_1	: Koefisien regresi untuk X_1
b_2	: Koefisien regresi untuk X_2
X_1	: Pengembangan Karir
X_2	: Motivasi Kerja
e	: Nilai residu

3.6.3.2. Uji signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini dimasukkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel tidak bebas (dependen).

Uji parsial (Uji t) dapat dilihat dari kriteria sebagai berikut:

1. Uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Uji Hipotesis berdasarkan signifikansi
 - a. Jika angka sig > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - b. Jika angka sig < 0.05 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima

3.6.3.3. Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikan Simultan atau sering kali disebut uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Yaitu variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0.05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh independen mempengaruhi variabel independen. Selain itu, dapat juga dengan melihat signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05 maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.3.4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Identifikasi koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara, bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 -nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

