

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA  
(STUDI KASUS PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**RAHMADHANI KWORO PRIHANDINI**

**NIM. 16.52.11.021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

**2021**

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA  
(STUDI KASUS PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN)

SKRIPSI

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

RAHMADHANI KWORO PRIHANDINI  
NIM. 16.52.11.021

Surakarta, 21 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



Asep Maulana Rohimat, M.S.I  
NIP.19870307 201903 1 008

## **SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : RAHMADHANI KWORO PRIHANDINI

NIM : 165211021

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)”.

Benar-benar bukan melakukan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 19 Oktober 2020



Rahmadhani Kworo Prihandini

NIM. 16.52.11.021

## **SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : RAHMADHANI KWORO PRIHANDINI

NIM : 165211021

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 19 Oktober 2020



Rahmadhani Kworo Prihandini

NIM. 16.52.11.021

Asep Maulana Rohimat, M.S.I  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi  
Sdr : Rahmadhani Kworo Prihandini

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Di Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Rahmadhani Kworo Prihandini NIM: 16.52.11.021 yang berjudul: "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN)"

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 21 Oktober 2020  
Dosen Pembimbing Skripsi



Asep Maulana Rohimat, M.S.I  
NIP.19870307 201903 1 008

**PENGESAHAN**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA**  
**KARYAWAN DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA**  
**(STUDI KASUS PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN)**

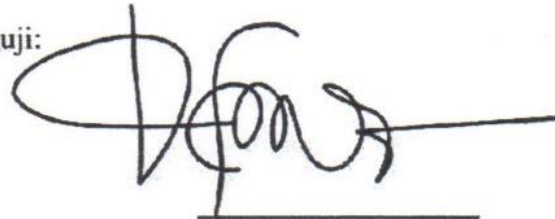
Oleh:

**RAHMADHANI KWORO PRIHANDINI**  
**NIM. 16.52.11.021**

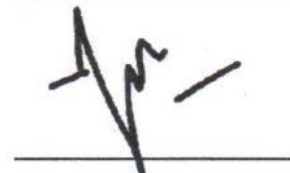
<sup>farah148</sup>  
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
Pada hari Senin tanggal 16 November 2020/ 1 Rabi'ul Awal 1442 H dan dinyatakan telah  
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si  
NIP. 19721109 199903 2 002



Penguji II  
M. Rofiq Junaidi, M.Hum  
NIP. 19760314 201701 1 114



Penguji III  
H. Khairul Imam, SHI, M.Si  
NIP. 19821120 201403 1 001



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Surakarta



Dr. M Rahmawan Arifin, SE., M.Si.  
NIP. 19720304 20112 1 004

## **MOTTO**

Dimensi kecepatan tiap orang dalam pencapaian hidup itu berbeda-beda, maka nikmatilah prosesmu. Lelah istirahat tapi, jangan berhenti dan menyerah. Apapun hasilnya tetaplah bersyukur sebab Allah bersama hambanya yang mau berusaha dan mensyukri segala nikmatnya.

(Penulis)

Jika tanganmu pendek untuk membalas kebaikan seseorang, maka panjangkan lisanmu untuk selalu mendoakannya.

(Habib Ali Al-Jufri)

Jagalah shalatmu. Karena saat kamu kehilangan shalat, maka kamu akan kehilangan segalanya.

(Umar bin Khattab)

## **PERSEMBAHAN**

Ku persembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya ilmiah yang sederhana ini untuk:

Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayat serta kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan karya ini.

Bapak dan Ibu tercinta, yang selalu mendo'akan, merawat serta menyayangi dengan setulus hati.

Semua teman yang mengenal serta membantu dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih.



## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen). Skripsi ini disusun guna menyelesaikan Studi Jenjang Sastra (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Isntitut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan tenaga, waktu, pikiran dan lain-lain. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag, M.Pd., selaku Rektorat Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, SHI. MSI, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Asep Maulana Rohimat, M.S.I selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Syariah.
5. Biro Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Anna Quraisy Haq selaku Capeg serta seluruh karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen yang telah memberikan izin dan membantu proses penelitian.
8. Ginanjar Irawanto yang telah membantu dalam proses penelitian.
9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner serta kerjasamanya demi penulisan skripsi ini.
10. Kedua orang tua penulis, Bapak Sutardi dan Ibu Kasinem, serta Kakak Abed Adi Candra, yang selalu memberikan do'a, semangat, nasihat serta kasih sayang yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Surakarta, 21 Oktober 2020

RAHMADHANI KWORO PRIHANDINI

NIM. 16.52.11.021

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja (studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini menggunakan sebanyak 74 karyawan yang diambil dari karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, teknik analisis data menggunakan analisis jalur SPSS 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan karir serta motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan mampu mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of career development in improving employee performance by mediating work motivation (case study of PT. BPRS Sukowati Sragen). This research uses quantitative methods. The population of this study is 74 employees drawn from the employees of PT. BPRS Sukowati Sragen. The sampling technique uses a non-probability sampling technique using the Saturated Sampling method. Methods of data collection using a questionnaire with a Likert scale of 1-5, data analysis techniques using SPSS 22.0 path analysis.

The results of this study indicate that career development has a positive and significant effect on work motivation, career development has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive effect in mediating between career development and employee performance. So that it can be seen that career development and work motivation given to employees can encourage and improve the performance of employees of PT. BPRS Sukowati Sragen.

Keywords: Career Development, Work Motivation, and Employee Performance.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....	ii
NOTA DINAS .....	ii
PENGESAHAN .....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. 1.2. Identifikasi Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	9
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI .....	12
2.1. Kajian Teori.....	12
2.1.1 Pengembangan Karir .....	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	16
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	22
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	26
2.3. Kerangka Berpikir .....	32

2.4. Hipotesis:.....	35
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.3 Populas dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel.....	38
3.6 Variabel Penelitian.....	38
3.6.1 Variabel independen (X).....	38
3.6.2 Variabel dependen (Y).....	39
3.6.3 Variabel mediator (Z).....	39
3.7 Definisi Operasional.....	39
3.8 Teknik Analisis Data.....	40
3.8.1 Uji Instrumen.....	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3 Uji Ketepatan Model.....	43
3.8.4 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	43
3.8.5 Uji Sobel ( <i>Sobel Test</i> ).....	45
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	46
4.1.1 Deskripsi Data.....	46
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	47
4.2 Uji Statistik Deskriptif.....	50
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis.....	51
4.3.1 Uji Instrumen.....	51
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
Tabel 4.11.....	54
Uji Normalitas.....	54

4.3.3	Uji Ketepatan Model.....	57
4.3.4	Uji Hipotesis (Uji T) .....	59
4.3.5	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	61
4.3.6	Uji Sobel (Sobel Test).....	65
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data .....	67
BAB V PENUTUP.....		71
4.5	Kesimpulan.....	71
4.6	Keterbatasan Penelitian .....	72
4.7	Saran-saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....		73
LAMPIRAN.....		78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 3.1 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	45
Gambar 4.1 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	64
Gambar 4.2 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	66



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Data Laporan Keuangan .....	6.
Tabel 2.1: Penelitian yang Relevan.....	27.
Tabel 3.1: Definisi Operasional .....	39.
Tabel 4.1: Lokasi Penelitian.....	46.
Tabel 4.2: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47.
Tabel 4.3: Responden Berdasarkan Usia .....	48.
Tabel 4.4: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48.
Tabel 4.5: Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49.
Tabel 4.6: Uji Statistik Deskriptif .....	50.
Tabel 4.7: Uji Validitas Pengembangan Karir .....	51.
Tabel 4.8: Uji Validitas Motivasi Kerja.....	52.
Tabel 4.9: Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	53.
Tabel 4.10: Uji Reliabilitas .....	54.
Tabel 4.11: Uji Normalitas.....	55.
Tabel 4.12: Uji heteroskedastistas.....	56.
Tabel 4.13: Uji Multikolinearitas .....	57.
Tabel 4.14: Uji Koefisien Determinasi Persamaan I.....	57.
Tabel 4.15: Uji Koefisien Determinasi Persamaan II .....	58.
Tabel 4.16: Uji F Persamaan I.....	59.
Tabel 4.16: Uji F Persamaan I.....	59.
Tabel 4.17: Uji t persamaan I.....	60.
Tabel 4.18: Uji t persamaan II.....	61.
Tabel 4.19: Persamaan regresi I.....	62.
Tabel 4.20: Model Summary.....	63.
Tabel 4.21: Persamaan Regresi II .....	64.
Tabel 4.22: Model Summary.....	65.

## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	80
Lampiran 2 Jadwal Penelitian Skripsi.....	83
Lampiran 3 Data Kuesioner .....	84
Lampiran 4 Hasil Output Spss .....	88
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu tempat kegiatan produksi serta tempat berkumpul seluruh faktor produksi usaha yang dilakukan secara terus-menerus serta dikelola secara baik yang bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa. Dalam menjalankan usahanya perusahaan memerlukan berbagai sumber daya, seperti modal, material ataupun mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Mengelola sumber daya manusia lebih sulit dari pada mengelola sumber daya bukan manusia. Sebab sistem, metode, dan teknologi bisa berfungsi dengan baik jika didukung oleh faktor manusia. Lebih rumit lagi karena sumber daya manusia mempunyai karakter yang beragam serta berbeda satu dengan yang lain. Sumber daya manusia mempunyai kebutuhan psikis dan fisik yang berbeda.

Menurut Desseler(2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mendapat banyak keuntungan. Apabila karyawan mempunyai

kinerja yang baik, maka suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, jumlah absen yang semakin mengecil, kerusakan mesin dapat berkurang, atau bahkan meminimalisir angka perpindahan karyawan.

Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan perlu adanya dorongan, hal ini bertujuan untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang telah ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahlian harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, sehingga tercapai tujuan tersebut. Pihak perusahaan harus bisa menjaga kinerja para karyawannya agar tetap baik, sehingga dapat selalu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Jika perusahaan mengalami penurunan kinerja maka harus segera mencari sumber dari permasalahan tersebut, dan segera mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja yang sedang memburuk tersebut.

Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja karyawan tersebut. Ada beberapa jenis kompensasi antara lain dapat berupa pemberian uang, pemberian fasilitas dan material, dan bisa juga dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Perusahaan perlu melakukan perhitungan terlebih dahulu sebelum memberikan kompensasi kepada karyawannya yaitu dengan cara membuat sistem penilaian kerja yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mendata, mengukur dan melihat kelemahan atau kelebihan dari seorang karyawan. Penilaian yang adil berisi: kriteria penilaian setiap karyawan

yang ada. Misal dari kecepatan kerja karyawan, perilaku karyawan, pengetahuan karyawan, dan pekerjaan yang diselesaikan karyawan (Setiobudi, 2017).

Dengan demikian pemberian kompensasi kepada karyawan penting karena dianggap dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi dalam perusahaan. Kompensasi juga dianggap sebagai bentuk penghargaan prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan, memenuhi peraturan, pengendalian biaya maksudnya dengan memberikan kompensasi yang baik bisa mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen sebagai akibat seringnya karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini berarti menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat membantu karyawan mengalokasikan usaha serta waktu kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Diperolehnya kompensasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan yang telah dilakukan selama bekerja di perusahaan. Kompensasi dianggap dapat memberikan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi perusahaan karyawan merupakan aset yang sangat penting, pasalnya kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat menciptakan keseimbangan dari hasil kinerja karyawan dengan imbalan yang mereka terima. Besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh faktor penawaran dan permintaan, kemampuan membayar, pemerintah, serikat kerja, biaya hidup dan produktivitas karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2009).

Perusahaan sangat mengharapkan kontribusi oleh para karyawannya melalui prestasi kerja mereka. Motivasi kerja dapat dipilih sebagai cara merangsang dan mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang berasal dari diri manusia ataupun dari luar serta bersifat positif atau bahkan negatif bergantung pada manager yang mengarahkan(Wiryang et al., 2019). Motivasi dapat dijadikan tolak ukur berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dan dapat digunakan untuk mengamati karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi atau kurang. Seseorang yang telah termotivasi akan menjalankan tugas yang cukup lama dan dapat mencapai tujuan mereka.

Perusahaan mengharapkan setelah memberikan motivasi kepada karyawannya akan membuat karyawan lebih giat bekerja. Motivasi juga diharapkan bisa menimbulkan perasaan semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang belum termotivasi akan bekerja kurang produktif dibanding karyawan yang sudah termotivasi. Motivasi merupakan suatu penggerak di dalam diri manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan tertentu. Maka dari itu motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang ada pada diri seseorang bertujuan untuk mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhannya(Neneng Sofiyanti & Putra, 2016).

Seseorang mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini lah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu,

termasuk bekerja. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Di dunia pekerjaan karyawan akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas serta simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja antara lain adanya pengembangan karir. Menurut Handoko(2001) pengembangan karir didefinisikan: “Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”.

Definisi lain dikemukakan oleh (Distyawaty, 2019): “Pengembangan karir merupakan seorang pegawai ingin berkarya dalam tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun”. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa pengembangan karir menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karir tiap karyawan tentu antara satu dengan yang lainnya tidak sama karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dimana keberhasilan karier individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti : pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja.

PT. BPRS Sukowati Sragen merupakan Bank Syariah pertama di Sragen yang didirikan oleh Pemerintah Kabupaten Sragen dan dikembangkan bersama dengan masyarakat Sragen. Akan tetapi tanggal 02 November 2009 secara resmi telah memperoleh pengesahan dari Kementrian Hukum, Hak Azazi Manusia dan Bank Indonesia bentuk badan hukum PD. BPRS Sukowati Sragen berubah

menjadi PT. BPRS Sukowati Sragen. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2008.

Seiring berjalannya waktu PT. BPRS Sukowati Sragen memiliki kantor cabang di beberapa Kabupaten yaitu: Kabupaten Sragen (kantor pusat dan kas), Kabupaten Boyolali (kantor cabang 1), Kabupaten Wonogiri (kantor cabang 2), Kabupaten Karanganyar (kantor cabang 3), dan Kabupaten Grobogan (kantor cabang 4). PT. BPRS Sukowati Sragen memperoleh beberapa penghargaan antara lain: Pemenang Penghargaan TOP BUMD 2019 daam kategori TOP IMPROVEMENT 2019, Anugerah Kepala Daerah & BUMD Terbaik 2019 sebagai BUMD Terbaik ke 2 dalam kategori BPRS, dan *The Best Sharia Finance Institutions* 2019 dalam jajaran 10 besar BPRS terbaik.

Suatu perusahaan pasti mengalami kenaikan serta penurunan provit, hal ini dikarenakan kinerja keuangan yang kurang baik. Pada PT. BPRS Sukowati Sragen dapat kita lihat dari laporan keuangan per triwulan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019. Adapun laporan keuangan PT. BPRS Sukowati Sragen dari tahun 2018 sampai 2019 dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Laporan Keuangan**

<b>Tabel 1.1</b> Per Triwulan	2018	2018	Peningkatan (%)
Triwulan I (31 Maret)			
Aset	187.328.861	186.916.925	1,01%
Triwulan II (31 Juni)			
Aset	184.911.556	181.014.876	0,97%
Triwulan III (31 September)			
Aset	192.241.331	191.450.814	0,99%
Triwulan IV (31 Desember)			
Aset	196.068.566	212.268.719	1,08%

Sumber: data keuangan PT. BPRS Sukowati Sragen



Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 setiap triwulan mengalami peningkatan, sedangkan tahun 2019 pada triwulan ke dua mengalami penurunan, dan triwulan ke tiga memiliki angka yang rendah di banding triwulan ke tiga pada tahun 2018. Dari segi presentase triwulan ke dua dan tiga mengalami penurunan, dan triwulan keempat kembali mengalami kenaikan. Kenaikan dan penurunan provit ini tak luput dari kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati.

Dari hasil wawancara calon pegawai PT. BPRS Sukowati Sragen menyatakan bahwa adanya permasalahan pada pengembangan karir, serta kinerja karyawan. Pengembangan karir atau kenaikan pangkat karyawan PT. BRPS Sukowati Sragen perlu melalui proses yang cukup panjang dan penilaian tertentu. Dimana setiap bulan diadakan proses monitoring. Penilaian dilakukan oleh Kepala Divis, Pimpinan Cabang, atau dari Pimpinan Kas masing-masing. Proses monitoring ini mencakup beberapa poin antara lain tentang kinerja *capacity* serta *attitude* dari karyawan sendiri. Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen bisa dipromosikan untuk meningkatkan jenjang karirnya, akan tetapi tidak ada jangka waktu tertentu untuk proses pengembangan karir tersebut.

Permasalahan lainnya yaitu dari karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen kurang menghargai waktu, dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat datang ke kantor. Karyawan yang terlambat lebih dari 30 menit akan di kenakan *panishment* berupa potong gaji, jika kurang dari 30 menit akan dikurangi bonus kerja. Keterlambatan tersebut menandakan karyawan tidak tertib dan rendahnya kinerja karyawan yang mengakibatkan kinerja kurang efektif.

Mencermati hasil *gap* penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat” bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bernilai signifikan yaitu berarti pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Putri & Fianto, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)” bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bernilai tidak signifikan.

Lalu hasil *gap* penelitian yang dilakukan oleh (Yani, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang” bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai signifikan yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari (Khasanah, Muttaqien, & Barlian, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang”. mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya *research gap* seperti diatas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja PT. BPRS Sukowati Sragen”**

## **1.2. 1.2. Identifikasi Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti ingin meneliti tentang masalah penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja. Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Terdapat research gap penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Fianto, 2019) mengenai pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang tidak berpengaruh signifikan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan.
- 1.2.2. Terdapat research gap penelitian dari (Khasanah et al., 2019), yang menghasilkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian dari (Yani, 2018) motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan.
- 1.2.3. Pengembangan karir atau kenaikan pangkat karyawan PT. BRPS Sukowati Sragen perlu melalui proses yang cukup sulit dan penilaian tertentu. Serta tidak ada jangka waktu tertentu untuk proses pengembangan karir tersebut.
- 1.2.4. Adanya karyawan yang kurang menghargai waktu yaitu karyawan masih terlambat datang kerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk membatasi masalah yang ada dikarenakan agar tidak meluas permasalahan tersebut dan agar lebih fokus, maka peneliti memberikan batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada permasalahan yang menyangkut pada Pengembangan Karir melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Motivasi Kerja PT. BPRS Sukowati Sragen?
2. Apakah Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen?
3. Apakah Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen?
4. Apakah Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja PT. BPRS Sukowati Sragen?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja PT. BPRS Sukowati Sragen.
2. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.
4. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja PT. BPRS Sukowati Sragen.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan terutama pada bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut mengenai, pengembangan karir, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

Kajian teori pada penelitian ini membahas teori mengenai variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelas lagi sebagai berikut:

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

Handoko(2001), mendefinisakan pengembangan karir adalah berbagai macam upaya karyawan yang bertujuan untuk mencapai rencana karir. Nawawi dalam Distyawaty(2019), pengembangan karir bukanlah sekedar promosi posisi atau jabatan yang tinggi, akan tetapi salah satu dorongan agar karyawan lebih maju dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan keahlian/keterampilan serta pengetahuan sehingga dapat menjadikan karyawan lebih berprestasi.

Menurut Komang dalam (Kaengke & Tewel, 2018) pengembangan karir adalah sebuah usaha seseorang untuk peningkatan diri dalam suatu rencana karir serta peningkatan departemen personalia agar mencapai rencana kerja yang sama dengan jenjang atau jalur organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu pendekatan formal dilakukan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk menjamin orang-orang yang berada dalam organisasi memiliki kemampuan, pengalaman serta kualifikasi yang cocok ketika dibutuhkan.

Pengembangan karir adalah sebuah usaha atau cara yang bersifat formal guna menambah serta meningkatkan kemampuan seseorang yang bertujuan agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap perluasan serta pengembangan

wawasan, dengan cara membuka dan memberikan kesempatan berkarir atau mendapatkan jabatan yang dianggap dapat memuaskan karyawan dalam bekerja. Manfaat serta tujuan dari pengembangan karir sendiri adalah untuk penyesuaian anatar tujuan dan kebutuhan karyawan dengan kesempatan berkarir yang perusahaan telah sediakan dimasa ini dan yang akan datang(Joko, Munir, & Fattah, 2019).

Pengembangan karir dilihat dari sudut pandang pegawai dapat memberikan gambaran tentang jalur karir dimasa mendatang dalam sebuah organisasi serta memberikan pertanda kepentingan dalam jangka panjang dari sebuah organisasi untuk karyawannya. Untuk organisasi, pengembangan karir sendiri berguna untuk memberikan beberapa jaminan, perusahaan dapat mengetahui ketersediaan karyawan-karyawan yang akan menempati posisi yang kosong dimasa yang akan datang(Rosmawati, A. Umar, 2019).

Menurut Daniel et al.(2019), pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal yang diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk lebih memastikan bahwa karyawan-karyawan dengan pengalaman serta kulalifikasi yang baik dan tepat telah tersedia apabila dibutuhkan sewaktu-waktu, sebab perencanaan karir serta pengembangan kari dianggap sangat menguntungkan bagi organisasi ataupun untuk individu.

Pengembangan adalah seseorang yang berusaha meningkatkan mutu pribadi untuk mencapai perencanaan karir serta peningkatan departemen personalia guna mencapai rencana kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan karir adalah seluruh posisi atau jabatan yang bisa ditempati oleh

seorang karyawan selama karyawan tersebut bekerja didalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Dari sudut pandang karyawan sendiri jabatan atau posisi sangat penting, hal ini dikarenakan setiap karyawan menginginkan posisi yang mereka harapkan sesuai dengan kemampuan serta keinginannya. Posisi yang lebih tinggi biasanya dapat memberika upah atau gaji yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan biasanya, tanggung jawab yang lebih besar, serta pengalaman dan ilmu yang lebih banyak lagi(Mokodompis et al., 2019).

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu upaya atau dorongan yang dilakukan oleh departemen personalia yang memiliki tujuan untuk mencapai rencana karir dan memberikan jaminan agar dapat mengetahui seberapa banyak karyawan yang akan menempati jabatan yang kosong dimasa yang akan datang.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan seorang muslim harus melakukan pekerjaannya berdasarkan Al-Qur'an ataupun Hadits. Pengembangan karir dalam perspektif Islam antara lain: "Dan barang siapa mengerjakan amal kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan sedang dia beriman, maka mereka itu akan masuk ke dalam surga dan mereka tidak dizalimi sedikit pun" (QS. An. Nissa:124). Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa orang yang beramal saleh, memperbaiki budi pekertinya, dan membersihkan jiwa dan raganya sesuai kemampuannya, memperbaiki tali silaturahmi di dalam bermasyarakat serta pertemanan, seseorang yang tidak ingin ataupun mau mengikuti hal-hal buruk yang berkaitan dengan tipu daya setan, maka Allah berjanji membalas perbuatan serta kebaikan mereka dengan balasan menyediakan surga bagi mereka.



Dalam ayat ini kita sebagai kaum muslim diperingatkan serta dapat mengambil hikmah atau pelajaran bahwasannya kita sebagai umat manusia tidak dapat menggantungkan mimpi serta cita-citanya dalam khayalan dan angan-angan saja, tapi hendaklah berusaha serta perbuatannya. Baik karyawan laki-laki dengan perempuan apabila mempunyai harapan untuk mengembangkan karirnya hendaklah berusaha dengan giat. Dan apabila mereka melakukan pekerjaan dengan jujur dan amanah maka Allah akan membalas usaha mereka dengan baik pula.

Dalam Wirayudha & Adnyani (2020), memberikan penuturan mengenai indikator pengembangan karir, antara lain sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir: dimana suatu sikap yang memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan guna mengembangkan karirnya. Dengan memberikan kesempatan sarana pengembangan kemampuan atau pelatihan yang sama kepada karyawan maka menunjang karyawan dalam pengembangan karirnya.
2. Kepedulian atasan: perilaku yang mendukung pengembangan karir serta hasil kerja karyawan melalui umpan balik kepada karyawan. Dengan adanya evaluasi serta penilaian terhadap karyawannya merupakan tinda rantai nilai yang terdapat di sebuah perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik atasan kepada karyawan guna memberikan informasi tentang apa yang diperlukan perusahaan dalam pelaksanaan suatu rencana, penyesuaian dan pengendalian.

3. **Kompetensi:** kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai bidang yang dikuasai. Keyakinan karyawan atas kemampuannya dan merasa puas atas pekerjaannya serta adanya prestasi yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan tersebut.
4. **Minat untuk dipromosikan:** keinginan karyawan untuk mendapatkan atau meraih sasaran jejang karir yang lebih tinggi. Pegawai mengharapkan adanya informasi yang transparan tentang peluang untuk mengembangkan karir seperti kenaikan jabatan, dll. Agar perencanaan karir pegawai dapat tercapai (Rusli, Mattalatta, & H.M, 2018).
5. **Pendidikan formal atau latar belakang pendidikan:** dunia kerja saat ini mementingkan pendidikan terakhir. Pendidikan yang tinggi dianggap berkompeten dan akan lebih memiliki pengetahuan yang jauh lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang standart.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata “movere” yang dapat diartikan sebagai “dorongan atau sebagai daya penggerak”, motivasi merupakan upaya untuk mendorong gairah kerja karyawan agar karyawan mau memberikan semua keterampilan dan kemampuan untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan (Hasibuan, 2014). Motif merupakan suatu keadaan jiwa yang mengaktifkan, menggerakkan, dan mendorong sementara motif itu sendiri yang menyalurkan dan mengarahkan sikap, perilaku, serta tindak tanduk seorang yang dikaitkan dengan

tujuan, baik dari suatu organisasi ataupun dari dalam diri mereka sendiri yang berada dalam organisasi tersebut(Siagian dalam Sutrisno, 2009).

Motivasi adalah sebuah proses psikologis dimana proses tersebut mencerminkan interaksi antara kebutuhan, persepsi, keputusan, dan sikap yang ada dalam individu. Motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang terdapat pada dalam individu manusia untuk bertindak dan mencapai tujuan yang mereka inginkan. Motivasi juga dapat diartikan dengan respon seorang karyawan terhadap pernyataan tentang semua usaha yang berasal dari individu karyawan guna karyawan tersebut mendapat dorongan bekerja serta tujuan yang telah diharapkan oleh karyawan dapat tercapai(Budiarto & Prasetyo, 2019).

Motivasi adalah keinginan atau upaya atau dorongan yang terdapat pada diri manusia yang dapat mengarahkan manusia tersebut untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan sebaik mungkin(I Wayan Arya Lantara, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu proses yang bermula pada kebutuhan diri manusia yang menjadikan kekosongan dari dalam diri manusia itu sendiri. motivasi merupakan sebuah proses yang mana segala jenis kebutuhan dapat mendorong manusia agar melakukan segala kegiatan yang dapat mencapai tujuan dari keinginannya atas kebutuhannya tersebut(Kurniawan, Qomariah, & Winahyu, 2019).

Motivasi merupakan keadaan seseorang dimana dapat mendorong keinginan disetiap orang untuk melakukan segala bentuk kegiatan yang bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu(Siregar, 2019). Motivasi membahas tentang cara bagaimana cara menggalakan semangat seseorang dimana seseorang

tersebut mau bekerja dengan memberikan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Motivasi merupakan daya yang dapat mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tindakan atau tidak pada hakekatnya yang berasal dari internal atau eksternal dan dapat berdampak positif atau bahkan negatif(Prabowo, 2019).

Terdapat pandangan lain, motivasi merupakan dorongan atau sebuah motivasi seseorang untuk melakukan tindakan, dorongan atau alasan tersebut dapat berasal dari luar atau dari dalam manusia itu sendiri. Tetapi motivasi berasal dari dalam diri manusia biasa disebut dengan internal yang berupa inisiatif diri, sedangkan dari luar diri manusia disebut dengan eksternal merupakan faktor pemicu. Motivasi adalah rangsangan, dorongan, stimulus atau pengaruh yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain sehingga seseorang yang mendapat dorongan tersebut melaksanakan atau menuruti apa yang telah dimotivasi secara rasional, kritis, dan juga penuh rasa tanggung jawab(Nurmansyah, 2019).

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Segala aktivitas dalam organisasi tidak akan terlaksana dengan baik apabila didalam organisasi tersebut tidak didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan aktivitasnya. Pada hakekatnya motivasi adalah gerakan atau gaya dorong yang datang dari luar diri manusia atau dari organisasi, segala tingkah lakunya memiliki motif, oleh sebab itu untuk mengetahui tingkah laku karyawan pemimpin perlu mengerti dan memahami seluk beluk serta pemimpin mampu mengapresiasi dalam kepemimpinannya

yang mempunyai tujuan menggerakkan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan output yang diharapkan(Riana Lestari & Ilyas, 2019).

Berdasarkan penuturan dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah proses pemberian dan memelihara semangat atau dorongan oleh atasan kerja agar bawahan mau memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai sebuah tujuan atau output yang telah diharapkan bersama.

Terdapat ayat Al-Quran dan Hadits dalam motivasi kerja pada pandangan Islam yaitu Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah SWT menyukai hamba yang berkarya dan terampil (profesional). Barang siapa yang bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarga niscaya dia serupa dengan mujahid di jalan Allah Azza Wajallah (HR. Ahmad). Dalam Hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja secara sungguh-sungguh dan profesional sangat disukai oleh Allah. Mujahid sendiri memiliki arti nilai yang sangat besar. Allah menyukai orang-orang yang bekerja keras untuk mencari nafkah, maka dari itu Hadits tersebut seharusnya dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat.

Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Rad ayat 13 yang artinya: “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri”. Maka sangat jelas sekali Allah SWT memerintahkan umatnya untuk tidak bermalas-malasan dalam bekerja. Apabila seseorang menginginkan keadaan hidupnya lebih baik maka diperintahkan untuk bekerja keras, dan apabila seseorang menginginkan suatu jabatan didalam perusahaanya maka harus berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan yang diinginkan.

Indikator dari Work Motivation Sutrisno(2009), antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri manusia yang dapat menghasilkan integritas dari sebuah tujuan, baik itu tujuan dari dalam diri sendiri atau bahkan dari organisasi yang membuat seseorang tersebut merasa puas(Siagian dalam Maulana, Hamid & Mayona, 2004). Keinginan untuk tetap hidup: setiap manusia ingin mempertahankan hidupnya, maka dari itu seseorang tersebut mau melakukan segala sesuatu asalkan kebutuhan hidupnya terpenuhi antara lain dengan bekerja. Keinginan untuk tetap hidup antara lain kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi yang cukup memadai, pekerjaan tetap walau gaji tidak begitu besar, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman(Sutrisno,2009).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi dari luar diri manusia yang ikut andil dalam menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam berkehidupan(Maulana, Hamid & Mayona, 2004).

- a. Lingkungan kerja: lingkungan kerja merupakan semua sarana dan prasarana yang berada di perusahaan tempat karyawan bekerja. Tempat bekerja, alat bantu didalam pekerjaan, fasilitas, ketenangan, atau bahkan hubungan yang terjalin antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Besar kemungkinan pegawai menginginkan lingkungan kerja yang

kondusif, bersih, dan baik agar pekerjaan mereka berjalan dengan baik dan produktif. Maka dari itu pemimpin yang memiliki kreativitas yang baik akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawannya agar setiap karyawan dapat termotivasi dalam bekerja(Sutrisno,2009).

- b. Kompensasi memadai: setiap usahanya karyawan menginginkan upah atau penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang besar sangat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab. Sedangkan kompensasi yang kurang menarik membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Maka dari itu pemimpin harus memikirkan kompensasi dari setiap karyawan yang telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan(Sutrisno,2009).
- c. Supervisor baik: karyawan mengharapkan mempunyai seorang supervisor yang baik, dan karyawan berharap bisa dekat dengan supervisor. Karyawan yang dekat dengan supervisor akan menimbulkan rasa percaya diri dan suasana kerja sangat kondusif karena tidak terlalu terkekang dan tertekan akan sikap supervisor yang kurang ramah(Sutrisno,2009).
- d. Jaminan kerja: karyawan bekerja bukan hanya untuk satu hari saja, melainkan mereka bekerja untuk jangka waktu yang cukup lama. Karyawan berharap mereka bekerja sampai tua atau dirasa cukup untuk bekerja di suatu perusahaan. Mereka juga menginginkan mereka tidak pindah-pindah perusahaan serta mendapat jaminan kesehatan saat bekerja.

Hal ini bisa terwujud apabila karyawan mendapat jaminan karir untuk masadepan karyawan itu sendiri. baik jaminan pangkat, jabatan, atau mengembangkan potensi mereka(Sutrisno,2009).

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja (performance) adalah pencapaian hasil kerja secara berkualitas dan totalitas yang telah dikerjakan oleh seseorang dalam menjalankan semua tugas sesuai tanggung jawab didalam pekerjaannya(Sodikin, Permana, & Adia, 2017). Pandangan dari Khasanah, Muttaqien, & Barlian(2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian atas hasil kerja dalam proses kerja berdasarkan kemampuan sendiri atau kemampuan yang didapatkan dari belajar atau dari motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang, berprestasi dan untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi.

Asal kata kinerja yaitu dari pengertian performance, ada yang memberikan pengertian performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja. Tetapi kinerja memiliki arti yang lebih luas lagi, tidak hanya membahas tentang prestasi atau hasil kerja namun juga mempunyai arti proses suatu pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, memberikan kontribusi ekonomi yang cukup baik dan memberikan kepuasan terhadap konsumen. Jadi kinerja dapat diartikan tentang cara melakukan suatu pekerjaan serta output yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yaitu tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakan pekerjaan itu(Indrawati & Hidayat, 2019).



Kinerja adalah *out come* dari seorang karyawan yang didasarkan pada proses, sikap dan hasil kerja karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah suatu gambaran tentang seberapa tinggi tingkat pencapaian program kerja, kebijakan atau kegiatan dalam merealisasikan sasaran. Perusahaan menuangkan tujuan serta misi melalui perencanaan strategi dalam sebuah organisasi tersebut (Tawaqal & Haryati, 2019). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Budiarto & Prasetyo (2019), kinerja adalah perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan cara pencapaian standart yang telah perusahaan tentukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pencapaian oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas atau kuantitas.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi kerja serta kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan padanya, pada dasarnya yang diberikan pada seseorang tersebut dianggap mampu, bersedia dan terampil. Kesediaan dan terampil pun tidak akan cukup efisien dan efektif jika seseorang tersebut tidak memahami apa yang akan dikerjakannya dan bagaimana cara pengerjaannya (Dewi & Zamzam, 2019). Kinerja merupakan suatu perilaku seorang manusia dalam memerankan pekerjaan atau peran didalam suatu organisasi guna memenuhi standar perilaku atau tata tertib yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (Rini Lestari & Malawat, 2020).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dengan cara pencapaian dengan ketepatan waktu berdasarkan tanggung

jawab serta kriteria yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan terpilih tersebut(Kusumawati, Maarif, & Nurdiati, 2019). Kinerja sebenarnya adalah apa yang dikerjakan karyawan atau yang tidak dikerjakan karyawan. Kinerja pada umumnya meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, jumlah kehadiran karyawan, mampu atau tidaknya bekerja sama antar karyawan lain, dan ketepatan waktu kerja. Maka dari itu kriteria pekerjaan adalah faktor terpenting dalam menilai pekerjaan seorang karyawan untuk menentukan upah karyawan(Fauzan, Humaira, & Wicaksono, 2019).

Dari beberapa penuturan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau output dari seorang karyawan baik secara kualitas atau kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi baik dari waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan tujuan organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik, begitu pula sebaliknya.

Kinerja dalam Perspektif Islam ada dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an diantaranya syurah Al-Kahf ayat 87-88 yang artinya: "... Barang siapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia akan dikembalikan kepada Tuhan-nya, kemudian Tuhan mengazabnya dengan azab yang sangat keras. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapatkan (pahala) yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami sampaikan kepada perintah kami yang mudah-mudahan"

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dari karyawan penting dalam sebuah perusahaan. Apabila seorang karyawan berprestasi, dan

dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka karyawan tersebut patut mendapatkan apresiasi dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dianggap dapat menambah semangat bagi karyawan untuk bekerja. Tidak hanya itu dengan diberikannya apresiasi maka sikap kerja karyawan akan lebih positif dan mendukung organisasi. Bahwasannya setiap usaha karyawan untuk mencapai tujuan organisasi patut mendapat imbalan yang baik dari organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan merupakan tolak ukur dari suatu penilaian kinerja seseorang, adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Jeffrey & Supendi(2018), sebagai berikut :

1. Jumlah tugas: tugas karyawan adalah merealisasikan semua jenis perencanaan yang telah ditetapkan di setiap perusahaan. Jenis perealisasiannya tersebut adalah perealisasiannya fisik dan perealisasiannya keuangan yaitu: segala sesuatu kegiatan proyeksi dan konstruksi dana keuangan yang akan datang sesuai dengan segala perencanaan dan alokasi dana yang telah ditentukan.
2. Kualitas kerja: karyawan yang dapat bekerja secara profesional dan berkopetensi pasti menginginkan disetiap hasil kerjanya selalu tepat waktu dan sesuai dengan target. karyawan yang memiliki kinerja baik pasti memiliki keunggulan integritas dibanding dengan karyawan lain. Mereka yang memiliki kualitas serta integritas didalam dirinya dapat menjadikan cara kerja untuk meningkatkan inovasi, kreativitas serta solidaritas antar mitra kerja mereka.
3. Akurasi waktu: karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan secara

tepat waktu dan dapat menyelesaikan semua laporan dengan baik dan benar. Apabila karyawan dapat memajemen waktu dengan baik maka semua pekerjaan akan terselesaikan dengan baik pula.

4. Kehadiran: seorang karyawan yang disiplin sangat disenangi oleh *leader*. Karyawan yang tepat waktu saat datang atau meninggalkan pekerjaan memiliki nilai baik tersendiri. Tidak hanya itu karyawan yang tetap berada di kantor saat jam kerja juga merupakan sebuah sikap yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki sifat yang patuh dan taat kepada aturan. Dengan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja, karyawan dapat mengoptimalkan tugas yang diberikan dari *leader*.
5. Kemampuan kerja sama: dalam bekerja karyawan dituntut untuk dapat bekerja sama dengan mitra kerja yang lain, baik itu dengan partner atau bahkan dengan *leader*. Karyawan yang pandai dalam bekerja sama akan lebih mudah untuk mengerjakan segala tugas yang diberikan. Maka dari itu kinerjanya akan semakin meningkat.

## **2.2. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penulis merujuk beberapa penelitian terdahulu guna mendukung peneliyam yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja pada PT. BPRS Sukowati Sragen”.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian yang Relevan**

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian	Kesimpulan, dan Saran Penelitian
1.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan.</p> <p><b>Penulis:</b> Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih.</p> <p><b>Tahun:</b> 2019</p> <p><b>Sampel:</b> 64 responden.</p>	<p>1. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi dan berpengaruh positif dan signifikan ke variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan</p> <p><b>Saran penelitian:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebaiknya pemberian informasi tentang promosi jabatan kepada karyawan lebih transparan dan dilakukan secara berkala agar karyawan mendapat kesempatan yang sama.</li> <li>2. Sebaiknya lebih meningkatkan lagi faktor motivasi intrinsik yang berupa pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan, dan pencapaian.</li> <li>3. Perusahaan sebaiknya lebih mengevaluasi apa saja yang menyebabkan rendahnya tingkat kepedulian karyawan yang menyangkut perusahaan.</li> </ol>
2.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pengembangan Karir dan</p>	<p>Berdasarkan analisis data serta pembahasan hasil penelitian, maka</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan</p>

	<p>Dukungan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan</p> <p><b>Penulis:</b> Rusli, Mattalatta, Ramli H.M.</p> <p><b>Tahun:</b> 2018.</p> <p><b>Sampel:</b> 93 responden.</p>	<p>hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>2. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>6. Pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>7. Dukungan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.</li> </ol>	<p>karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p><b>Saran Penelitian:</b> pihak perusahaan atau pimpinan kantr kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Parepare harus lebih mendukung, dan melakukan mentoring setiap karyawannya agar menciptakan kinerja yang baik.</p>
3.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkom Regional Jawa Barat.</p> <p><b>Penulis:</b> Soffi Rosyidawati.</p>	<p>Studi penelitian ini menetapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Telkom Regional Jawa barat.</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Saran:</b> (1) sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja</p>

	<p><b>Tahun:</b> 2018.  <b>Sampel:</b> 60 responden.</p>		<p>karyawan menggunakan pelatihan yang lebih baik terhadap karyawan. (2) sebaiknya perusahaan melakukan kerja sama antar pihak lain seperti penyedia jasa <i>training</i> agar lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir. (3) perusahaan harus lebih transparan dalam mengumumkan promosi jabatan.</p>
4.	<p><b>Judul:</b> Analisis Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Pariaman  <b>Penulis:</b> Wahyu Erdalina  <b>Tahun:</b> 2019  <b>Sampel:</b> Lebih dari 100 responden</p>	<p>(1) Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  (2) Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  (3) Kualitas kehidupan kerja dan pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan dalam kinerja karyawan.  <b>Saran Penelitian:</b> (1) pengembangan karir dan manajemen karir disusun secara transparan agar karyawan yang lain mengetahui. (2) sebaiknya arah orientasi dari perusahaan tertuju pada manusiawi dengan memberikan karyawan peluang karir, tidak hanya pada keuntungan saja.</p>
5.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.  <b>Penulis:</b> Zulhasanah M Mokoagow, Agus S Soegoto, Jacky S.B Sumarauw.</p>	<p>(1) Secara simultan variabel kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  (2) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  (3) Secara pasial kepuasan kerja</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  <b>Saran Penelitian:</b> perusahaan ini harus lebih memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi an meningkatkan kinerja karyawannya, agar</p>

	<p><b>Tahun:</b> 2020.  <b>Sampel:</b> 177 responden.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>pencapaian tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan baik dan kinerja perusahaan juga meningkat.</p>
6.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening  <b>Penulis:</b> Ipan Hilmawan.  <b>Tahun:</b> 2019  <b>Sampel:</b> 43 responden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengeruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuadan kerja</li> <li>4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>6. Kepuasan kerja tidak bisa memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>	<p><b>Kesimpulan:</b> Dalam studi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  <b>Saran Penelitian:</b> (1) Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan lagi kompensasi dan motivasi agar kinerja karyawan lebih baik lagi. (2) Penelitian hanya membahas beberapa faktor yang menungjang kinerja karyawan.</p>
7.	<p><b>Judul:</b> Analisis Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Efek Mediasi <i>Burnout</i>  <b>Penulis:</b> Refiyandi Syabani, Nurul</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh terhadap <i>burnout</i> karyawan,</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  <b>Saran Penelitian:</b>  1. Seharusnya manajemen perusahaan</p>

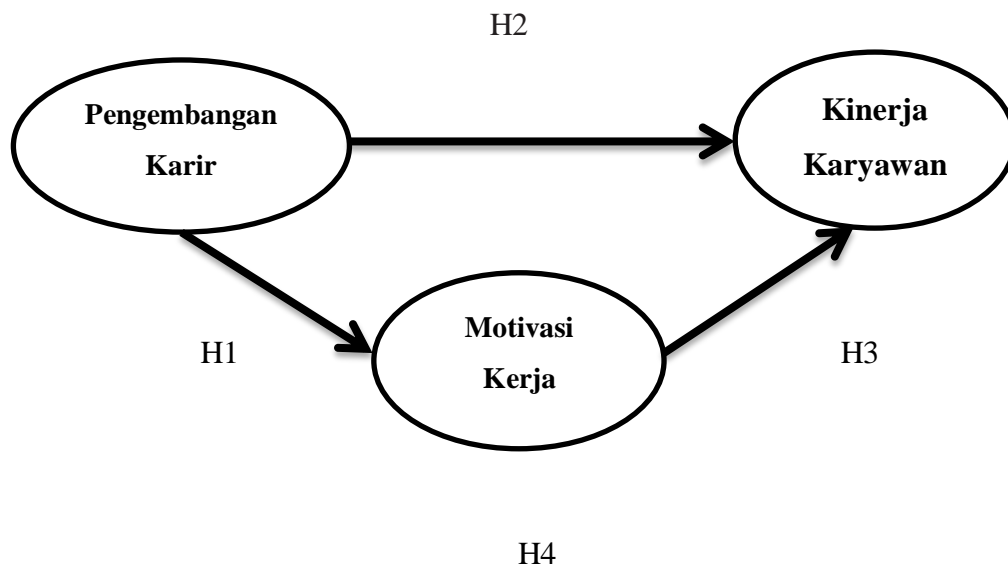


	<p>Huda  <b>Tahun:</b> 2019.  <b>Sampel:</b> 100 responden.</p>	<p>variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i>, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui timbulnya <i>burnout</i>, variabel <i>burnout</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>memperhatikan beban kerja karyawan agar tidak terlalu berat dilakukan karyawan, sehingga <i>burnout</i> dapat berkurang dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.  2. Manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan motivasi karyawan untuk selalu baik agar dapat mengurangi <i>burnout</i> yang mungkin akan terjadi.</p>
8.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri  <b>Penulis:</b> Yuswardi  <b>Tahun:</b> 2019.  <b>Sampel:</b> 78 responden.</p>	<p>(1) Penelitian ini berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.  (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.  (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  (6) Dalam hubungan kompetensi dan kinerja, variabel motivasi memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi.  (7) Dalam hubungan disiplin kerja dan</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> Hasil studi ini mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  <b>Saran Penelitian:</b>  1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambah beberapa variabel lain guna mempengaruhi kinerja personil seperti variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, kompensasi, budaya organisasi dls, agar dapat memahami lebih lanjut mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.  2. Perlu adanya pengembangan penelitian terhadap pemeriksa forensik diseluruh laboratorium forensik cabang Indonesia.  3. Alangkah baiknya</p>

		<p>kinerja, variabel motivasi tidak memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi.</p> <p>(8) Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>(9) Secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.</p>	<p>peneliti selanjutnya lebih mengembangkan penelitiannya terhadap parameter kinerja di Puslabfor Bareskrim Polri.</p> <p>4. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan cara wawancara, hal ini bertujuan agar lebih menangkap maksud responden.</p>
9.	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik).</p> <p><b>Penulis:</b> Winda Annisa Putri dan Agus Frianto.</p> <p><b>Tahun:</b> 2019.</p> <p><b>Sampel:</b> 372 responden.</p>	<p>(1) Hasil dari pengujian studi ini menyatakan bahwa pengembangan karir yang meningkat atau menurun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi yang meningkat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. (3) Pengembangan karir yang terus meningkat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.</p>	<p><b>Kesimpulan:</b> Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p><b>Saran Penelitian:</b> Diharapkan penelitian selanjutnya lebih baik mengambil sampel karyawan yang tidak tetap.</p>

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Keterangan:

H1 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan apabila mendapat kesempatan atau peluang karir yang lebih baik maka akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Penelitian dari Putri & Fianto(2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain dari Rusli, Mattalatta, & H.M(2018), dimana pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H2 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila karyawan memperoleh jaminan untuk mengembangkan karirnya, maka akan memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini didukung penelitian dari Rosyidawaty(2018), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Erdalina(2019), juga menghasilkan pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mokoagow et al(2020), juga meneliti hal yang sama dengan hasil variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang sudah ada bahwa pengembangan kari dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H3 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat motivasi baik dalam bentuk mentoring baik dari atasan atau dari luar perusahaan akan membuat karyawan lebih baik kerjanya. Hal ini didukung penelitian dari Hilmawan(2019), motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Syabani & Huda(2020), juga meneliti hal yang sama yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya penelitian dari Yuswardi(2019), bahwa motivasi kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Balbed & Sintaasih(2019), yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work motivation*.

#### **2.4. Hipotesis:**

Dalam sebuah studi penelitian terdapat dugaan yang belum tentu kebenarannya. Dugaan ini biasa disebut dengan hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan(Sugiyono, 2016).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori yang dibangun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- H2 : Variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- H3 : Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Variabel motivasi kerja memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan(Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini bertempat di PT. BPRS. Sukowati Sragen yang beralamatkan di Jl. Sukowati No. 348, Kebayanan 1, Sragen Kulon, Kec. Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Sragen. Waktu penelitian pada tanggal 15 Juli 2020 sampai dengan tanggal 18 Agustus 2020.

#### **3.3 Populas dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen dalam bentuk peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian(Ferdinand, 2014). Sedangkan menurut Sugiyono(2016), populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakteristik dan kulaitas tertentu tang ditetapkan ileh peneliti guna

mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen Pusat, kantor cabang Boyolali, Wonogiri, Karanganyar, Grobogan serta kantor kas Sragen Kota dan Gemolong dengan jumlah 74 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dengan menggunakan sampel jenuh sebab jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2016). Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPRS Sukowati Sragen yang terdapat di PT. BPRS Sukowati Sragen Pusat, kantor cabang Boyolali, Wonogiri, Karanganyar, Grobogan serta kantor kas Sragen Kota dan Gemolong.

### **3.4 Jenis Data dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau diperoleh dari responden, yaitu karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Data yang dimaksud adalah jawaban pengisian kuesioner dari responden yang memenuhi kriteria dan yang terpilih. Data sekunder merupakan sekumpulan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga tertentu dan telah dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder

menggunakan jurnal, buku referensi, serta informasi lain yang mendukung tema penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner atau angket. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk menjawabnya(Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus (sampling jenuh). Teknik ini diabil sebab jumlah populasi relatif kecil, dengan sampel kurang dari 100. Rentang poin skala dalam penelitian ini yaitu 1–5.

### **3.6 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu nilai atau suatu sifat atau suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu: variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediator.

#### **3.6.1 Variabel independen (X)**

Variabel independen atau sering disebut dengan variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya atau perubahannya variabel dependen atau variabel terikat(Sugiyono, 2016). Dalam



penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah pengembangan karir dan pengembangan karir (PK).

### 3.6.2 Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau sering disebut dengan variabel terikat adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas(Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (KK).

### 3.6.3 Variabel mediator (Z)

Variabel mediator atau sering disebut dengan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diukur dan diamati(Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediator atau variabel intervening adalah motivasi kerja (MK).

## 3.7 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Sumber	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Pengembangan Karir (PK)	(Wirayudha & Adnyani, 2020)	Usaha atau cara yang bersifat formal guna menambah serta meningkatkan kemampuan seseorang yang bertujuan agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap perluasan serta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku yang adil dalam berkarir.</li> <li>2. Kepedulian atasan.</li> <li>3. Kompetensi</li> <li>4. Minat untuk dipromosikan</li> <li>5. Pendidikan formal atau latar belakang pendidikan.</li> </ol>

		pengembangan wawasan, dengan cara membuka dan memberikan kesempatan berkarir atau mendapatkan jabatan yang dianggap dapat memuaskan karyawan dalam bekerja(Joko et al., 2019).	
Motivasi Kerja (MK)	(Sutrisno, 2009)	Upaya untuk mendorong gairah kerja karyawan agar karyawan mau memberikan semua keterampilan dan kemampuan untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan (Hasibuan, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan untuk tetap hidup</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kompensasi memadai</li> <li>4. Supervisor baik</li> <li>5. Jaminan kerja</li> </ol>
Kinerja Karyawan (KK)	(Jeffrey & Supendi, 2018)	Pencapaian hasil kerja secara berkualitas dan totalitas yang telah dikerjakan oleh seseorang dalam menjalankan semua tugas sesuai tanggung jawab didalam pekerjaannya(Sodikin et al., 2017).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah tugas</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Akurasi waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> </ol>

### 3.8 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh perlu dianalisis kembali agar memperoleh kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu peneliti perlu menetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan, serta digunakan untuk menguji kebenaran dari

hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) teknik ini merupakan sebuah perluasan dari analisis regresi linier berganda dengan menerapkan mediasi. Kemudian di tuangkan dalam *software* berupa SPSS Statistics 22.

### **3.8.1 Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Maka validitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang telah kita buat benar-benar bisa mengukur apa yang ingin kita ukur. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka indikator atau kuesioner tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.6 (Ghozali, 2013).

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas merupakan suatu cara untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau biasa disebut variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Variabel dikatakan tidak ortogonal apabila variabel bebas tersebut saling berkorelasi. Variabel ortogonal sendiri merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas nilainya sama dengan nol. Mendeteksi multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai  $VIF > 10$  maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2013).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu cara untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dan bila sama maka dikatakan homoskedastisitas (Ghozali, 2013).

Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas, salah satunya dengan cara uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu cara untuk menguji apakah di dalam model regresi, dimana variabel residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2013). Uji t dan uji F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Apabila nilai signifikan  $> 0.05$  maka data normal.
- b. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak normal.

### **3.8.3 Uji Ketepatan Model**

#### **1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan sangat terbatas jika nilai  $R^2$  kecil (Ghozali, 2013).

#### **2. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel-variabel bebas atau independen yang telah dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dari Uji F apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$  (Ghozali, 2013).

#### **3. Uji t**

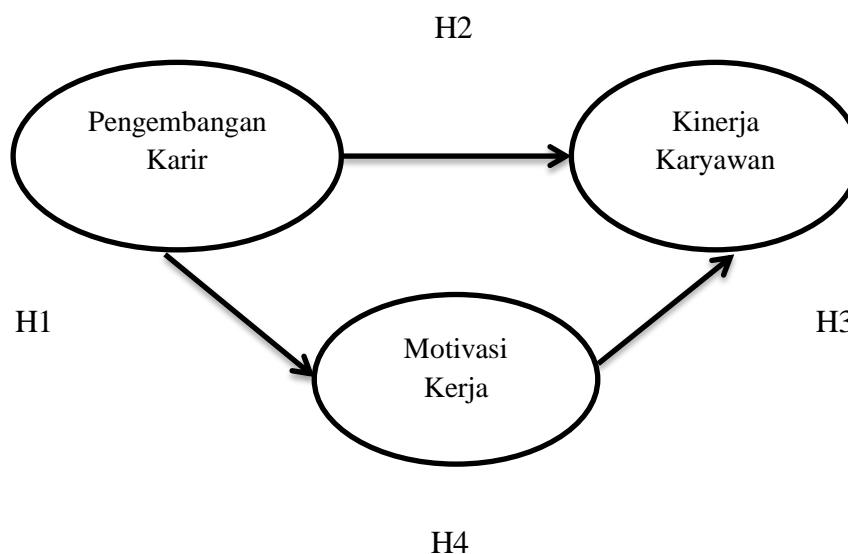
Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen atau penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika t hitung  $> t$  tabel maka hipotesis diterima. Maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

### **3.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur untuk mengetahui pengujian hipotesis kausalitas antar

variabel(Ferdinand, 2014). Dengan begitu dalam model hubungan antara variabel tersebut terdapat variabel independen yang dalam hal ini dapat dikatakan variabel eksogen serta variabel dependen yang dalam hal ini dapat dikatakan sebagai variabel endogen.

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independen (pengembangan karir) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dimediasi oleh variabel intervening atau variabel mediasi (motivasi kerja).



**Gambar 3.1 Analisis Jalur**

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat ditarik persamaan untuk analisis jalur yaitu:

$$MK = a_1 + b_1PK + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$KK = a_2 + b_2MK + b_3PK + \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan:

MK = Motivasi Kerja

KK = Kinerja Karyawan

a	= Konstanta
b	= Koefisien
PK	= Pengembangan Karir
$\epsilon$	= Variabel Pengganggu

### 3.8.5 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intrvening atau variabel mediasi (Z) dihitung dengan mengendalikan koefisien jalur X terhadap Z (a) dengan koefisien jalur M terhadap Y (b) atau (ab). Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya *standart error* tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dapat menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$Z = \frac{ab}{Sab}$$

**BAB IV**  
**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Penelitian**

**4.1.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPRS Sukowati Sragen yang terdiri dari 7 tempat yaitu PT. BPRS Sukowati Sragen Pusat, kantor cabang Boyolali, Wonogiri, Karanganyar, Grobogan serta kantor kas Sragen Kota dan Gemolong. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di 7 tempat tersebut. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi langsung kantor-kantor PT. BPRS Sukowati Sragen baik kantor pusat, kantor cabang, dan kantor kas.

**Tabel 4.1**  
**Lokasi Penelitian**

No	Nama Kantor	Lokasi Kantor
1.	Kantor Pusat	Jl. Raya Sukowati No. 348 Sragen, Jawa Tengah 57214.
2.	Kantor Cabang Boyolali	Jl. Pandanaran No. 231 Boyolali, Jawa Tengah 57313.
3.	Kantor Cabang Wonogiri	Jl. Diponegoro No. 94 B Wonogiri, Jawa Tengah 57615.
4.	Kantor Cabang Karanganyar	Jl. Nusa Indah IV No. 18 Ngringo, Jaten Karanganyar, Jawa Tengah 57772.
6.	Kantor Cabang Grobogan	Jl. A. Yani Ruko No. 4 Perumahan Grand Mutiara Grobogan, Jawa Tengah 58111.
7.	Kantor Kas Gemolong	Jl. Sukowati KM 1 Gemolong – Sragen Jawa Tengah 57274.
8.	Kantor Kas Sragen Kota	Kios Nglangon Rt 4 Rw 3 Karang Tengah – Jawa



	Tengah – Sragen Jawa Tengah 57216.
--	------------------------------------

Sumber: website PT. BPRS Sukowati Sragen

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif responden dalam sebuah penelitian dapat diketahui gambaran mengenai besar kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja serta pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini hasil uji diskripsi responden sebagai berikut:

##### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	34 orang	45,9%
Perempuan	40 orang	54,1%
Jumlah	74 orang	100,0%

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang. Maka dari itu mayoritas karyawan yang bekerja di PT. BPRS Sukowati Sragen adalah perempuan.

##### 2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
21 – 30 tahun	37 orang	50,0%
31 – 40 tahun	33 orang	44,6%
41 – 50 tahun	3 orang	4,1%
50 tahun keatas	1 orang	1,4%
Jumlah	74 orang	100,0%

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan usia 21 -30 tahun sebanyak 37 orang, responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 33 orang, responden dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 3 orang, dan responden dengan usia 50 tahun keatas sebanyak 1 orang. Maka dari itu mayoritas karyawan yang bekerja di PT. BPRS Sukowati Sragen berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 37 orang.

### 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/ sederajat	15 orang	20,3%
Diploma	7 orang	9,5%
Sarjana	51 orang	68,9%
Magister	1 orang	1,4%
Jumlah	74 orang	100,0%

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 16 orang, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 7 orang, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 51 orang dan responden dengan pendidikan terakhir Magister sebanyak 1 orang. Maka dari itu mayoritas pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di PT. BPRS Sukowati Sragen adalah Sarjana yaitu sebanyak 51 orang.

#### 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
5 tahun kebawah	34 orang	45,9%
5 – 10 tahun	33 orang	44,6%
10 tahun keatas	7 orang	9,5%
Jumlah	74 orang	100,0%

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan lama bekerja selama 5 tahun kebawah sebanyak 34 orang, responden yang lama bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 33 orang dan responden yang lama bekerja selama 10 tahun keatas sebanyak 7 orang. Maka dari itu mayoritas karyawan yang bekerja di PT. BPRS Sukowati Sragen bekerja selama 5 tahun kebawah yaitu sebanyak 34 orang.

## 4.2 Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara umum tentang data yang digunakan dalam penelitian dari masing-masing variabel. Dibawah ini merupakan rangkuman hasil uji statistik dari penelitian ini.

**Tabel 4.6**  
**Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	74	6	30	22,4730	3,81498
Motivasi Kerja	74	6	25	18,6351	3,11239
Kinerja Karyawan	74	11	25	20,9054	2,93850

Sumber: Data primer diolah 2020

Dalam penelitian ini variabel pengembangan karir terdapat 6 item pernyataan. Setiap responden mempunyai jawaban yang beragam sehingga diperoleh nilai jawaban maksimal sebanyak 30 dan nilai jawaban minimal sebanyak 6. Rata-rata jawaban responden sebesar 22,4730 dengan standar deviasi sebesar 3,81498. Variabel motivasi kerja terdapat 5 item pernyataan. Setiap responden mempunyai jawaban yang beragam sehingga diperoleh nilai jawaban maksimal sebanyak 25 dan nilai jawaban minimal sebanyak 6. Rata-rata jawaban responden sebesar 18,6351 dengan standar deviasi sebesar 3,11239. Dan variabel kinerja karyawan terdapat 5 item pernyataan. Setiap responden mempunyai jawaban yang beragam sehingga diperoleh nilai jawaban maksimal sebanyak 25 dan nilai jawaban minimal sebanyak 11. Rata-rata jawaban responden sebesar 20,9054 dengan standar deviasi sebesar 2,93850.

### 4.3 Pengujian dan Hasil Analisis

#### 4.3.1 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Maka validitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang telah kita buat benar-benar bisa mengukur apa yang ingin kita ukur. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indikator atau kuesioner tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

Dalam pengujian validitas penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan. teknik yang digunakan dalam penelitian validitas yaitu membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid. Nilai  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan menggunakan uji 2 sisi, sedangkan jumlah data ( $n$ ) sebanyak 74. Perhitungan  $df = n - 2$ ,  $(74 - 2) = 72$  maka nilai  $r_{tabel}$  diperoleh 0,1927.

##### a. Uji Validitas Pengembangan Karir

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Pengembangan Karir**

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
PK1	0,705	0,1927	Valid
PK2	0,769	0,1927	Valid

PK3	0,793	0,1927	Valid
PK4	0,720	0,1927	Valid
PK5	0,760	0,1927	Valid
PK6	0,627	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil  $r$  hitung uji validitas pada variabel pengembangan karir (PK) terendah adalah 0,627. Sedangkan  $r$  tabel yang digunakan sebagai indikator validitas apada  $df$  72 adalah 0,1927 jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,627 > 0,1927$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengembangan karir menunjukkan status valid.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Keterangan
MK1	0,815	0,1927	Valid
MK2	0,803	0,1927	Valid
MK3	0,566	0,1927	Valid
MK4	0,770	0,1927	Valid
MK5	0,862	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil  $r$  hitung uji validitas pada variabel motivasi kerja (MK) terendah adalah 0,566. Sedangkan  $r$  tabel yang digunakan sebagai indikator validitas apada  $df$  72 adalah 0,1927 jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,566 > 0,1927$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan status valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
KK1	0,764	0,1927	Valid
KK2	0,799	0,1927	Valid
KK3	0,870	0,1927	Valid
KK4	0,805	0,1927	Valid
KK5	0,852	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil  $r_{hitung}$  uji validitas pada variabel kinerja karyawan (KK) terendah adalah 0,764. Sedangkan  $r_{tabel}$  yang digunakan sebagai indikator validitas apada df 72 adalah 0,1927 jadi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,764 > 0,1927$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan status valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$  (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*.

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	0,797	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,812	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel pengembangan karir sebesar 0,797, nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,812 dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,874. Maka dari itu ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel hal ini dikarenakan *cronbach's alpha* > 0,6.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dalam SPSS 22. Dalam pengujian ini data dapat dikatakan normal jika nilai *asympt. sig. (2-tailed)* > 0,05. Hasil uji dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94930847
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,049
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah 2020

Hasil perhitungan dengan SPSS mengenai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,179. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa  $0,179 > 0,05$ . Model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau juga bisa dikatakan data penelitian terdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastistas merupakan suatu cara untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dapat dikatakan heteroskedastistas apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dan bila sama maka dikatakan homoskedastisitas(Ghozali, 2013). Penguji menggunakan cara uji *glejser*. Apabila nilai signifikan berada dibawah 0,05 berarti terjadi

heteroskeastisitas. Tetapi jika nilai signifikan berada diatas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 4.12**  
**Uji heteroskedastistas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,605	,933		3,863	,000
Pengembangan Karir	-,054	,064	-,162	-,856	,395
Motivasi Kerja	-,050	,078	-,120	-,637	,526

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah 2020

Tabel diatas dapat diketahui nilai sig. variabel pengembangan karir sebesar 0,395 serta nilai sig. variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,526. Hal ini berarti nilai sig. > 0,05. Kesimpulan dari uji heteroskedastisitas ini adalah: penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan suatu cara untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau biasa disebut variabel bebas. Mendeteksi multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinearitas(Ghozali, 2013).

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	0,367	2,727	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,367	2,727	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model-model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 4.3.3 Uji Ketepatan Model

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan sangat terbatas jika nilai  $R^2$  kecil (Ghozali, 2013).

#### a. Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

**Tabel 4.14**  
**Uji Koefisien Determinasi Persamaan I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 <sup>a</sup>	,633	,628	1,898

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir
- b. Deoendent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjuster R Square sebesar 0,628 atau 62,8%. Kesimpulan dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah kemampuan variabel pengembangan karir sebesar 62,8%, sisanya sebesar 37,2% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

b. Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

**Tabel 4.15**

**Uji Koefisien Determinasi Persamaan II**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,548	1,977

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjuster R Square sebesar 0,548 atau 54,8%. Kesimpulan dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah kemampuan variabel independen yang terdiri dari variabel pengembangan karir dan variabel motivasi kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 54,2%, sisanya sebesar 45,2% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

2. Uji Dignifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel-variabel bebas atau independen yang telah dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dasar

pengambilan keputusan dari Uji F apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>(Ghozali, 2013)

a. Uji F Persamaan I

**Tabel 4.16**  
**Uji F Persamaan I**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,819	1	447,819	124,332	,000 <sup>b</sup>
	Residual	259,330	72	3,602		
	Total	707,149	73			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai f hitung sebesar 124,332 > 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Kesimpulannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Uji F Persamaan II

**Tabel 4.17**  
**Uji F Persamaan II**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,952	2	176,476	45,171	,000 <sup>b</sup>
	Residual	277,386	71	3,907		
	Total	630,338	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai f hitung sebesar 45,171 > 3,12 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengembangan karir, motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen atau penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013). Penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

##### a. Uji t persamaan I

Uji t (hipotesis) pengembangan karir terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**

#### Uji t persamaan I

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir	11,150	1,66660	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai t hitung sebesar 11,150 dan probabilitas sebesar 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dan nilai t tabel sebesar 1,66660. Ini menunjukkan  $11,150 > 1,66660$  dan  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu dapat

disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

b. Uji t persamaan II

Uji t (hipotesis) pengembangan karir terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji t persamaan II**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir	2,606	1,66660	0,011	Signifikan
Motivasi Kerja	3,462	1,66660	0,001	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai t hitung sebesar 2,606 dan probabilitas sebesar 0,011 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dan nilai t tabel sebesar 1,66660. Ini menunjukkan  $2,606 > 1,66660$  dan  $0,011 < 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,462 serta probabilitas sebesar 0,001 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dan nilai t tabel sebesar 1,66660. Ini menunjukkan  $3,462 > 1,66660$  dan  $0,001 < 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### 4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur untuk mengetahui pengujian hipotesis kausalitas antar variabel (Ferdinand, 2014).

**Tabel 4.20**  
**Persamaan Regresi I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,045	1,327		3,048	,003
	Pengembangan Karir	,649	,058	,796	11,150	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi I sebagai berikut:

$$MK = 4,045 + 0,649 PK + \epsilon_1$$

Pada tabel mode persamaan regresi I diatas konstanta bernilai 4,045. Jika variabel pengembangan karir sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka variabel motivasi kerja (MK) di PT. BPRS Sukowati Sragen bernilai sebesar 4,045. Sedangkan koefisien regresi pengembangan karir bernilai 0,649 maka koefisien regresi positif (searah) bernilai sebesar 0,649. Apabila pengembangan karir karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,649.



**Tabel 4.21**  
**Model Summary**

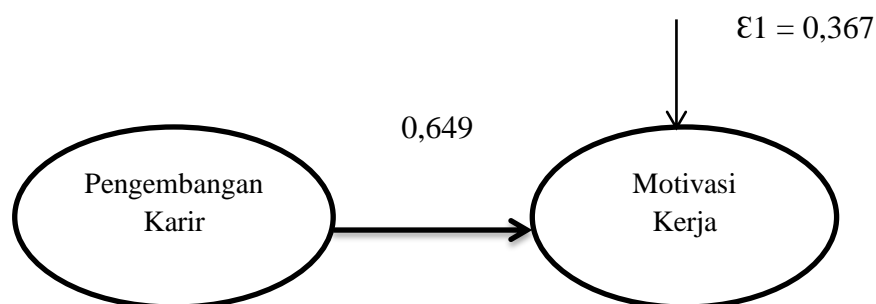
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 <sup>a</sup>	,633	,628	1,898

c. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

d. Deoendent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel *summary* diatas telah diketahui niali *R square* yaitu sebesar 0,633 yang berarti bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63,3%, dan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian in. Sedangkan untuk nilai  $\epsilon_1$  dicari dengan menggunakan rumus  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,633} = 0,367$ . Kemudian niali  $\epsilon_1$  dimasukkan ke dalam persamaan regersi I sehingga menjadi  $MK = 4,045 + 0,649 PK + 0,367 \epsilon_1$ . Maka diperoleh diagram jalur seperti dibawan ini:



**Gambar 4.1 Analisis jalur (Path Analysis)**

**Tabel 4.22**  
**Persamaan Regresi II**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,123	1,468		4,851	,000
Pengembangan Karir	,261	,100	,339	2,606	,011
Motivasi Kerja	,425	,123	,450	3,462	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi II sebagai berikut:

$$KK = 7.123 + 0,425 MK + 0,261 PK + \epsilon$$

Pada tabel mode persamaan regresi II diatas diketahui koefisien motivasi kerja sebesar 0,425. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan sementara variabel independen yang lainnya tetap maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,425. Lalu koefisien regresi variabel pengembangan karir juga bernilai positif yaitu sebesar 0,261. Artinya, apabila variabel pengembangan karir bertambah 1 satuan sementara variabel independen yang lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,261.

**Tabel 4.23**  
**Model Summary**

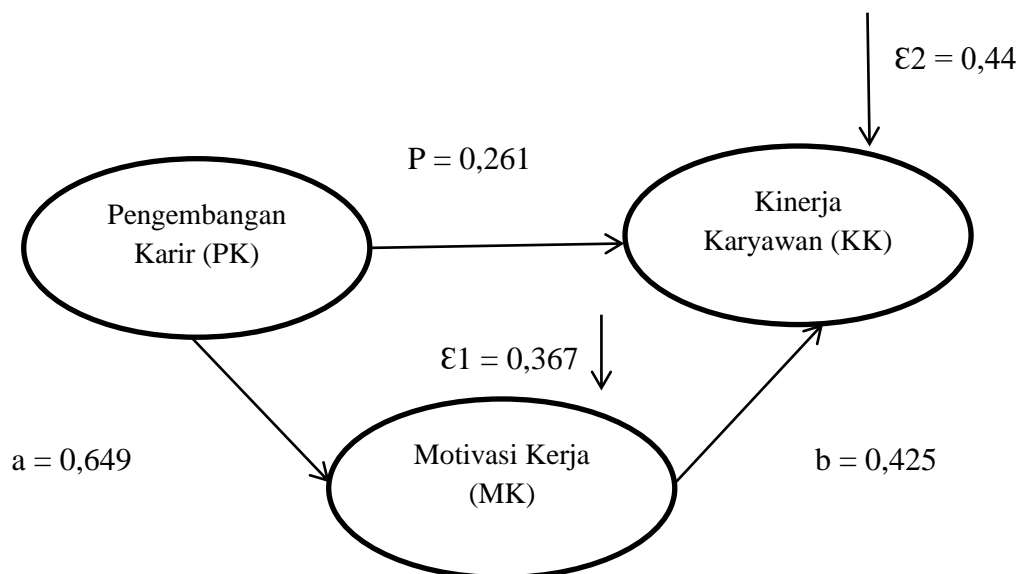
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,548	1,977

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel *summary* diatas telah diketahui nilai *R square* yaitu sebesar 0,560 yang berarti bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 5,60%, dan sisanya sebesar 4,40% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk nilai  $\epsilon_2$  dicari dengan menggunakan rumus  $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,560} = 0,44$ . Kemudian nilai  $\epsilon_2$  dimasukkan ke dalam persamaan regresi II sehingga menjadi  $KK = 7,123 + 0,425 MK + 0,261 PK + 0,44 \epsilon_2$ . Maka diperoleh diagram jalur seperti dibawan ini:



#### **Gambar 4.2 Analisis Jalur (Path Analysis)**

Dari hasil analisis jalur (Path Analysis) diatas menunjukkan variabel pengembangan karir dapat berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan serta dapat berpengaruh secara tidak langsung dengan melalui variabel motivasi kerja (sebagai mediasi) ke variabel kinerja karyawan. Adapun pengaruh langsung yaitu sebesar 0,261 dan besarnya pengaruh tidak langsung perlu dihitung dengan cara mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $(0,649) \times (0,680) = 0,44132$  atau total dari variabel pengembangan karir ke variabel kinerja karyawan yaitu  $= 0,261 + (0,649 \times 0,425) = 0,536825$ .

#### **4.3.6 Uji Sobel (Sobel Test)**

Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intrvening atau variabel mediasi (Z). Penghitungan pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui variabel Z dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Z \rightarrow Y$  (b) atau (ab). Sehingga koefisien  $ab = (c-c^1)$  dimana c merupakan koefisien pengaruh variabel X terhadap variabel Y setelah mengontrol variabel Z. Standart error koefisien a dan b menggunakan simbol Sa dan Sb.

Hasil dari analisis jalur variabel pengembangan karir dapat berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan serta dapat berpengaruh tidak langsung dengan melalui mediasi variabel motivasi kerja ke variabel kinerja karyawan. Adapun pengaruh langsung yaitu sebesar 0,261 dan besarnya pengaruh tidak langsung perlu dihitung dengan cara mengalikan koefisien tidak langsung

yaitu  $(0,649) \times (0,680) = 0,44132$  atau total dari variabel pengembangan karir ke variabel kinerja karyawan yaitu  $= 0,261 + (0,649 \times 0,425) = 0,536825$ .

Pengaruh mediasi dari hasil perkalian koefisien  $a \times b$  yaitu sebesar  $0,536825$  dapat dikatakan signifikan atau tidaknya dapat diuji dengan menggunakan *sobel test*, yaitu dengan menggunakan rumus:  $b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,425)^2(0,058)^2 + (0,649)^2(0,123)^2 + (0,058)^2(0,123)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00060762 + 0,00637234 + 0,00005089}$$

$$Sab = 0,0140$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,649 \times 0,425}{0,0140}$$

$$t = 19,70178$$

Hasil dari nilai  $t$  hitung  $19,70178 > 1,66660$  sehingga kesimpulannya bahwa mediasi  $0,44132$  signifikan, artinya terdapat pengaruh mediasi. Atau dapat disimpulkan motivasi kerja dapat memediasi buhungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen

Penelitian ini menunjukkan pengembangan karir (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (MK) di PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini dapat di buktikan dari nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir yaitu sebesar 11,150 lebih besar dari t tabel 1,66660 dengan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Pengembangan karir dengan indikator perilaku yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan, kompetensi , minat untuk dipromosikan, dan pendidikan formal atau latar belakang pendidikan. Berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebab hasil dari perilaku yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan, kompetensi , minat untuk dipromosikan, dan pendidikan formal atau latar belakang pendidikan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi pengembangan karir maka motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri & Fianto, 2019) dimana penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen

Penelitian ini menunjukkan pengembangan karir (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) di PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini dapat di buktikan dari nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir yaitu sebesar 2,606 lebih besar dari t tabel 1,66660 dengan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Pengembangan karir dengan indikator perilaku yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan, kompetensi , minat untuk dipromosikan, dan pendidikan formal atau latar belakang pendidikan. Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebab adanya hasil dari perilaku yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan, kompetensi , minat untuk dipromosikan, dan pendidikan formal atau latar belakang pendidikan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) dimana penelitiannya menyatakan bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen

Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) di PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini dapat di buktikan dari nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir yaitu sebesar 3,462 lebih besar dari t tabel 1,66660 dengan nilai signifikan 0,000 dengan

menggunakan nilai signifikan 0,05. Motivasi kerja dengan indikator keinginan untuk tetap hidup, lingkungan kerja, kompensasi memadai, supervisor baik, jaminan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebab karyawan memiliki jaminan untuk tetap hidup, lingkungan kerja yang baik, kompensasi memadai, supervisor baik, serta terdapat jaminan kerja. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuswardi, 2019) dimana penelitiannya menyatakan bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi kerja memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dapat berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan, namun juga dapat berpengaruh secara tidak langsung yaitu dengan menggunakan variabel mediasi motivasi kerja. Hal ini dapat di buktikan dari nilai t hitung untuk variabel mediasi yaitu sebesar 19,70178 lebih besar dari t tabel 1,66660 dengan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Motivasi kerja dengan indikator keinginan untuk tetap hidup, lingkungan kerja, kompensasi



memadai, supervisor baik, jaminan kerja dapat memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan, sebab karyawan memiliki jaminan untuk tetap hidup, lingkungan kerja yang baik, kompensasi memadai, supervisor baik, serta terdapat jaminan kerja. Maka dari itu hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, motivasi kerja dapat memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) dimana penelitiannya menyatakan bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi dan berpengaruh positif dan signifikan ke variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **4.5 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini yang berjudul pengaruh pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja PT. BPRS Sukowati Sragen maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil uji t, dimana nilai sig sebesar 0,000 dengan menggunakan standar error 0,05 artinya  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,796 atau 79,6%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir dilihat dari segi pendidikan formal atau latar belakang pendidikan sangat diperlukan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil uji t, dimana nilai sig sebesar 0,011 dengan menggunakan standar error 0,05 artinya  $0,011 < 0,05$ . Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,339 atau 33,9%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir dilihat dari segi pendidikan formal atau latar belakang pendidikan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil uji t, dimana

nilai sig sebesar 0,001 dengan menggunakan standar error 0,05 artinya  $0,001 < 0,05$ . Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,450 atau 45,0%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja dilihat dari jaminan kerja terhadap karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung untuk variabel mediasi yaitu sebesar 19,70178 lebih besar dari t tabel 1,66660 dengan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja dilihat dari jaminan kerja yang diberikan kepada karyawan, serta pengembangan karir dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

#### **4.6 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Keterbatasan pada jumlah sampel, dimana peneliti hanya mengambil sejumlah 74 sampel dimana 2 kantor kas tidak diikuti sertakan dalam pengambilan sampel dari penelitian ini.
2. Peneliti hanya menggunakan 3 variabel dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti mampu meneliti untuk lebih banyak lagi variabel lainnya.

#### **4.7 Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang ingin diajukan oleh penulis kepada pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya meneliti pada objek yang berbeda. Selain itu peneliti lain diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel. Sehingga peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan faktor-faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna mengetahui apasaja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian skripsi ini terbatas yaitu hanya ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT. BPRS Sukowati Sragen, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluasnya lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, A., & Sintaasih, K. D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembinaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(4), 444–458.
- Daniel et al. (2019). PENGARUH PELATIHAN , PENGEMBANGAN KARIR , DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . UNILEVER TBK DI MANADO EFFECT OF TRAINING , CAREER DEVELOPMENT , AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . UNILEVER TBK DI MANADO *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Tbk Di Manado*, 7(3), 4124–4133.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.; Y. Setyaningsih, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 118. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.759>
- Distyawaty. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 5, 56–68.
- Erdalina, W. (2019). Vol. 1 No.4 Edisi 2 Juli 2019 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> Ensiklopedia of Journal. *Jurnal Ensiklopedia*, 1(4), 153–157.
- Fauzan, H., Humaira, C., & Wicaksono, A. T. S. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak? *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan. (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilmawan, I. (2019). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada PT . Multi Fabrindo Gemilang Jakarta )*. 2(2), 123–134.

- I Wayan Arya Lantara. (2018). Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation ( Itdc ). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Indrawati, M., & Hidayat. (2019). MAP ( Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik ) Vol . 2 No . 2 ISSN 2612-2142 PENDAHULUAN Halaman 178-190. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(2), 179–190.
- Jeffrey, I., & Supendi, P. D. (2018). Influence of Work Discipline, Work Motivation and Career Development to Performance of Civil Servant. *Medwell Journal*, 13(4), 956–963.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2), 1–16. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Kaengke, A. S., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. *Progress Conference*, 2(July), 452–459.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Kusumawati, R., Maarif, M. S., & Nurdiati, S. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Taman Buah Mekarsari. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 54–68. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.1.59>
- Lestari, Riana, & Ilyas, Y. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA ( SATPOL PP ). *Jurismata*, 1(2), 229–240.
- Lestari, Rini, & Malawat, M. S. (2020). PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SERBANGAN ESTATE PT . BAKRIE SUMATRA PLANTATION TBK , KABUPATEN ASAHAN. *Jurnal INKOM*, 1(2), 1–12.
- Mokoagow et al. (2020). Effect of Work Satisfaction and Career Development To Employee Performance in Pt . Pln ( Persero ) Suluttenggo Region. *Jurnal EMBA*, 8(1), 491–500.
- Mokodompis, M. K., K, V. P., Lintong, D. C. A., Faktor, P., Dan, P., Terhadap, K., ... Ekonomi, F. (2019). *KARIR DI MERCURE MANADO TATELI RESORT AND CONVENTION THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL FACTOR AND PERFORMANCE ON CAREER* *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 4 Oktober 2019 , Hal . 5763-5772*. 7(4), 5763–5772.

- Neneng Sofiyanti, & Putra, R. A. K. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (pkb) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (bkbpp) Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 53(9), 41–55. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Jurnal ATRABIS*, 5(1), 86–97.
- Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 18–34. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2927>
- Putri, A. W., & Fianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Rosmawati, A. Umar, B. D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(2), 1–19.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Telkom. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Rusli, R., Mattalatta, M., & H.M, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Dukungan Pimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Aparatur Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-pare. *Journal of Management*, 1(3).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Siregar, A. R. (2019). MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–6.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Mandasari, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>

- Tawaqal, C., & Haryati, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Axana Hotel Padang. *Jurnal Matua*, 7(1), 95–104.
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN ( PERSERO ) AREA MANADO THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN ( PERSERO ) AREA MANADO. *EMBA*, 7(1), 991–1000.
- Yani, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i1.272>
- Yuswardi. (2019). *BARESKRIM POLRI Yuswardi Program Pasca Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*. 2(2), 59–65.



## **LAMPIR - LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Rahmadhani Kworo Prihandini mahasiswi Jurusan Manajemen Bisnis Syaiah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta tahun 2016 yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja PT. BPRS Sukowati Sragen”**. Setiap informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikumsalam wr. wb.

### PETUNJUK PENELITIAN

- a. Berilah tanda (√) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang paling obyektif.
- b. Dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
- c. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan, dimulai dari nilai 1 berarti sangat tidak setuju hingga nilai 5 berarti sangat setuju.

### DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - Pria
  - Wanita
3. Usia :
  - 21-30 tahun
  - 31-40 tahun
  - 41-50 tahun
  - 50 tahun keatas
4. Pendidikan Terakhir :
  - SD/ sederajat
  - SMP/ sederajat
  - SMA/ sederajat
  - Diploma
  - Sarjana
  - Magister
5. Lama Bekerja :
  - 5 tahun kebawah

- 5 – 10 tahun
- 10 tahun keatas

6. Jabatan :

Berilah tanda ceklist (√) sesuai dengan tanggapan anda.

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
<b>Pengembangan karir merupakan usaha atau cara yang bersifat formal guna menambah serta meningkatkan kemampuan seseorang yang bertujuan agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap perluasan serta pengembangan wawasan, dengan cara membuka dan memberikan kesempatan berkarir atau mendapatkan jabatan yang dianggap dapat memuaskan karyawan dalam bekerja (Joko et al., 2019).</b>						
1.	Dengan adanya kepedulian atasan yang berupa penilaian dan evaluasi oleh atasan mempengaruhi pengembangan karir saya di perusahaan ini.					
2.	Kemampuan dan prestasi kerja yang saya capai mempengaruhi pengembangan karir saya dalam bekerja di perusahaan ini.					
3.	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
4.	Adanya perlakuan yang adil dalam pemberian pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan ini menambah skil atau pengalaman guna meningkatkan karir saya.					
5.	Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini dan saya akan menjaga tingkat keberhasilan saya di dalam bekerja.					
6.	Informasi tentang peluang untuk mengembangkan karir tidak terbuka bagi seluruh karyawan di perusahaan ini.					
No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
<b>Motivasi Kerja merupakan upaya untuk mendorong gairah kerja karyawan agar karyawan mau memberikan semua keterampilan dan kemampuan untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan (Hasibuan, 2014).</b>						
1.	Ketika bekerja di perusahaan ini saya tercukupi dalam hal kebutuhan hidup saya.					
2.	Lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					

3.	Besarnya gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang berikan kepada saya.					
4.	Para manajer (supervisor) memperlakukan saya dengan baik dan berlaku adil kepada karyawan.					
5.	Saya mendapatkan jaminan atau tunjangan selama bekerja di perusahaan ini.					
No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
<b>Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja secara berkualitas dan totalitas yang telah dikerjakan oleh seseorang dalam menjalankan semua tugas sesuai tanggung jawab didalam pekerjaannya(Sodikin et al., 2017).</b>						
1.	Jumlah tugas yang dapat saya selesaikan setiap hari sudah sesuai dengan target unit kerja.					
2.	Saya dapat mengerjakan tugas saya sesuai standar kerja yang telah ditentukan.					
3.	Saya menggunakan waktu bekerja sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya selalu datang lebih awal lebih awal dari jam kantor.					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan dengan karyawan lainnya.					

**Lampiran 2 Jadwal Penelitian Skripsi**

No	Bulan Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X														
2	Konsultasi		X	X	X	X	X										
3	Pendaftaran Seminar Proposal					X											
4	Seminar Proposal								X								
5	Revisi Seminar Proposal					X	X	X	X								
6	Penyebaran Kuesioner									X	X	X	X				
7	Analisis Data															X	X

No	Bulan Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8	Penulisan Akhir Naskah	X	X	X	X												
9	Pendaftaran Munaqasah						X	X									
10	Munaqasah									X							
11	Revisi Skripsi																

### Lampiran 3 Data Kuesioner

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
1	Ahmad Wijono	L	41-50 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
2	Yuni	P	31-40 tahun	Sarjana	>10 tahun	Kepala Kantor Kas
3	Ratmini	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Teller Kas Gemolong
4	Mutia	P	31-40 tahun	Diploma	5-10 tahun	CS
5	Abdul Haq	L	21-30 tahun	SMA	5-10 tahun	OB
6	-	L	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	Remedial
7	-	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
8	-	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
9	Nur Hidayah	L	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	CS
10	-	L	41-50 tahun	Sarjana	>10 tahun	AO
11	-	P	41-50 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Kasie
12	-	L	>50	Diploma	5-10 tahun	Pemimpin Cabang
13	Fian	P	31-40 tahun	Diploma	5-10 tahun	OB
14	-	L	31-40 tahun	Sarjana	>10 tahun	Teller
15	Diana	P	21-30 tahun	Diploma	<5 tahun	Staf OP
16	Sanniyah	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	CS
17	Agung Prasetyo	L	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	Security & OB
18	Ida	P	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
19	Hary	L	31-40 tahun	SMA	5-10 tahun	AO
20	Nugraha	L	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Remedial
21	Dwi	L	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
22	Eryo Rohmat .S.	L	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	AO
23	Ambar Dwi .R.	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	Teller
24	Rahma	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	Staf Operasional
25	Wahyu Setiyawan	L	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	Security
26	Disty Puspasari	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	CS
27	Anna Endri Hastuti	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	Kepala Kantor Kas
28	Hanifah	P	21-30 tahun	Diploma	<5 tahun	Teller
29	Bagus Priyono	L	31-40 tahun	Sarjana	>10 tahun	Kepala Cabang
30	Nina Dyah Kumalasari	P	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Teller
31	Agus Pudjijono	L	31-40 tahun	SMA	<5 tahun	OB
32	Afifa	P	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	CS
33	Dewi Tunjung Sekar	P	31-40 tahun	Sarjana	<5 tahun	AO
34	Arif Setyo Wibowo	L	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Kasie
35	Catur	L	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Remedial
36	Iin Sulistyorini	P	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Teller
37	Aulia Nur .R.	P	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	-
38	Sigit	L	31-40 tahun	SMA	<5 tahun	-
39	Oril	P	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	-
40	Fafa	P	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	CS
41	Endra	L	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
42	Jayanti Arum Sari	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	APU PPT
43	Yustina F. Indhirani	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Staf Kepatuhan
44	Nurlela Fatimah	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Staf Kepatuhan
45	Wulaningsih	P	31-40 tahun	Sarjana	>10 tahun	Staf

						Kepatuhan
46	Shaidan	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	Staf SKAI
47	NN	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	-
48	Faradian	P	31-40 tahun	Sarjana	>10 tahun	-
49	Kiki	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	Staff
50	Anna	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
51	Abdul Rohman	L	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	AO
52	Prasetyo	L	31-40 tahun	Sarjana	>10 tahun	Legal
53	-	L	31-40 tahun	SMA	5-10 tahun	Staff
54	-	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
55	-	P	31-40 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
56	-	L	31-40 tahun	SMA	<5 tahun	-
57	-	L	31-40 tahun	SMA	<5 tahun	-
58	-	P	31-40 tahun	SMA	5-10 tahun	-
59	-	L	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	-
60	-	P	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	-
61	-	L	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
62	-	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
63	-	L	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
64	-	L	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	-
65	-	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	-
66	-	L	21-30 tahun	Magister	<5 tahun	-
67	-	L	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	-
68	Kiswoyo	L	21-30 tahun	Diploma	<5 tahun	Marketing
69	Desi Wulandari	P	21-30 tahun	Sarjana	<5 tahun	CS
70	Aryanta	L	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Marketing
71	Suci Astika Devi	P	21-30 tahun	Diploma	<5 tahun	Teller
72	Nur Rahmah Dwi .U.	P	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	CS
73	Cahyo Rini	P	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	Kasie
74	Dony Rilo Pambudi	L	21-30 tahun	SMA	<5 tahun	-

Pengembangan Karir (X1)						Skor Total	Motivasi Kerja (X2)					Skor Total	Kinerja Karyawan (Y)					Skor Total
Nomor Butir Angket							Nomor Butir Angket						Nomor Butir Angket					
PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5			
5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
5	5	5	5	4	1	25	5	5	3	4	22	5	4	5	5	5	24	
5	5	5	5	5	1	26	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	
2	3	2	4	4	5	20	3	4	3	4	18	5	5	5	5	4	24	
2	4	4	5	2	1	18	5	4	3	4	21	4	5	5	5	5	24	
4	5	4	5	5	4	27	5	5	3	5	23	4	5	5	5	5	24	
4	4	5	4	4	3	24	5	4	3	4	20	4	4	4	5	5	22	
5	4	4	5	4	4	26	5	4	2	4	19	4	4	4	4	5	21	
3	3	4	4	4	2	20	4	4	2	3	17	5	5	4	3	4	21	
4	4	3	3	4	2	20	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	
5	4	4	4	5	3	25	4	5	3	4	21	4	5	4	4	4	21	
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	
4	4	4	3	5	4	24	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	
4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
3	5	5	5	5	4	27	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	
4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	15	5	5	5	4	5	24	
5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21	
4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	
4	5	4	3	3	3	22	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20	
4	5	4	4	4	4	25	5	4	3	4	21	5	5	5	4	5	24	
5	5	4	4	4	4	26	5	5	3	3	20	4	4	5	4	4	21	
5	5	4	4	4	4	26	5	4	2	3	18	4	4	5	4	4	21	
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	
4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	4	18	5	5	5	5	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	5	5	4	3	3	20	
4	4	5	5	5	5	28	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	
4	5	4	5	4	3	25	5	5	2	4	20	3	4	4	4	5	20	
5	5	3	4	4	1	22	5	4	1	5	19	4	5	3	5	5	22	
1	3	4	5	4	3	20	5	4	2	1	16	4	4	5	3	5	21	
5	4	4	4	3	2	22	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	
4	5	4	4	5	1	23	4	4	2	5	20	5	5	4	5	5	24	
5	5	4	4	3	3	24	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	
3	4	4	4	5	3	23	3	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	
3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	4	17	5	5	4	2	5	21	
3	3	1	3	3	1	14	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	
3	3	2	3	3	1	15	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	
3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	



5	4	1	4	4	3	21	2	4	1	3	2	12	3	4	4	3	4	18
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	2	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	4	2	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	4	2	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	4	20	3	4	4	2	4	17	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	2	21	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	5	23
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	2	22	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	2	22	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	2	22	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	2	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	2	22	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	3	2	21	4	4	2	4	4	18	5	4	4	4	4	21
1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	4	4	1	1	1	11
4	4	4	4	4	1	21	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	2	21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	5	22	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	5	21
5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	5	24

**Lampiran 4 Hasil Output SPSS**

**Analisis Deskriptif**

**Statistics**

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Lama_Bekerja
N	Valid	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**JENIS\_KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lali-laki	34	45,9	45,9	45,9
	perempuan	40	54,1	54,1	100,0
Total		74	100,0	100,0	

**Responden Berdasarkan Usia**

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	37	50,0	50,0	50,0
	31-40 tahun	33	44,6	44,6	94,6
	41-50 tahun	3	4,1	4,1	98,6
	50 tahun keatas	1	1,4	1,4	100,0
Total		74	100,0	100,0	

**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**PENDIDIKAN\_TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA sederajat	15	20,3	20,3	20,3
	diploma	7	9,5	9,5	29,7
	sarjana	51	68,9	68,9	98,6
	magister	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

### LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 tahun kebawah	34	45,9	45,9	45,9
5-10 tahun	33	44,6	44,6	90,5
10 tahun keatas	7	9,5	9,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

### Uji Instrumen

#### Variabel Pengembangan Karir

##### Correlations

	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL_P PK
PK1 Pearson Correlation	1	,676**	,429**	,326**	,427**	,280	,705**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000	,016	,000
N	74	74	74	74	74	74	74
PK2 Pearson Correlation	,676**	1	,575**	,541**	,498**	,238	,769**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,041	,000
N	74	74	74	74	74	74	74
PK3 Pearson Correlation	,429**	,575**	1	,670**	,561**	,303**	,793**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,009	,000
N	74	74	74	74	74	74	74
PK4 Pearson Correlation	,326**	,541**	,670**	1	,602**	,206	,720**
Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,078	,000
N	74	74	74	74	74	74	74
PK5 Pearson Correlation	,427**	,498**	,561**	,602**	1	,355**	,760**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,002	,000
N	74	74	74	74	74	74	74
PK6 Pearson Correlation	,280	,238	,303**	,206	,355**	1	,627**
Sig. (2-tailed)	,016	,041	,009	,078	,002		,000
N	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL_P K Pearson Correlation	,705**	,769**	,793**	,720**	,760**	,627**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	74	74	74	74	74	74	74

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Variabel Motivasi Kerja

### Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTAL_MK
MK1	Pearson Correlation	1	,754**	,240 <sup>†</sup>	,464**	,656**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,000	,039	,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
MK2	Pearson Correlation	,754**	1	,210	,529**	,626**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000		,072	,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
MK3	Pearson Correlation	,240 <sup>†</sup>	,210	1	,282 <sup>†</sup>	,332**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,039	,072		,015	,004	,000
	N	74	74	74	74	74	74
MK4	Pearson Correlation	,464**	,529**	,282 <sup>†</sup>	1	,693**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015		,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
MK5	Pearson Correlation	,656**	,626**	,332**	,693**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000		,000
	N	74	74	74	74	74	74
TOTAL_MK	Pearson Correlation	,815**	,803**	,566**	,770**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Variabel Kinerja Karyawan

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	,750**	,591**	,413**	,466**	,764**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
KK2	Pearson Correlation	,750**	1	,561**	,460**	,578**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
KK3	Pearson Correlation	,591**	,561**	1	,656**	,733**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
KK4	Pearson Correlation	,413**	,460**	,656**	1	,674**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74
KK5	Pearson Correlation	,466**	,578**	,733**	,674**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	74	74	74	74	74	74
TOTAL_KK	Pearson Correlation	,764**	,799**	,870**	,805**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,123	1,468		4,851	,000		
	Pengembangan Karir	,261	,100	,339	2,606	,011	,367	2,727
	Motivasi Kerja	,425	,123	,450	3,462	,001	,367	2,727

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji T

### a. Uji T Persamaan I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,045	1,327		3,048	,003
Pengembangan Karir	,649	,058	,796	11,150	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

### b. Uji T Persamaan II

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,123	1,468		4,851	,000
Pengembangan Karir	,261	,100	,339	2,606	,011
Motivasi Kerja	,425	,123	,450	3,462	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## **Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup**

### **Daftar Riwayat Hidup**

Nama Lengkap : Rahmadhani Kworo Prihandini  
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 20 Desember 1997  
Agama : Islam  
Alamat : Masaran, Masaran, Masaran, Sragen  
E-mail : [danikdhini@gmail.com](mailto:danikdhini@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan Formal :  
2003-2004 : TK Kemala Bhayangkara Sragen  
2004-2010 : SD Negeri 1 Masaran Sragen  
2010-2013 : SMP Negeri 1 Masaran Sragen  
2013-2016 : SMA Negeri Mojogedang Karanganyar  
2016-2020 : IAIN Surakarta