



**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
*BEST FINANCE* INDONESIA KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND CAREER  
DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT BEST FINANCE INDONESIA JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

Oleh

**Arief Bhakti Anggara  
NIM 070810291062**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2015**



**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
*BEST FINANCE* INDONESIA KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND CAREER  
DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT BEST FINANCE INDONESIA JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Arief Bhakti Anggara**  
**NIM 070810291062**

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**2015**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Bhakti Anggara  
NIM : 070810291062  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir  
Terhadap Kinerja Karyawan pada *BEST  
FINANCE INDONESIA* Kabupaten Jember**

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 18 Mei 2015

Yang menyatakan,

Arief Bhakti Anggara  
NIM 070810291062

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap  
Kinerja Karyawan pada *BEST FINANCE* INDONESIA  
Kabupaten Jember  
Nama Mahasiswa : Arief Bhakti Anggara  
NIM : 070810291062  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran  
Tanggal Persetujuan : 18 Mei 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., S.E., M.Si.  
NIP 19740502 200003 2 001

Drs. M. Syaharudin, M.M.  
NIP 19550919 198503 1 003

Ketua Program Studi  
S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA *BEST FINANCE* INDONESIA  
KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Arief Bhakti Anggara

NIM : 070810291062

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal: 29 Mei 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Diana S. K. Tobing, S.E., M.Si. (.....)  
NIP. 197412122000122001
2. Sekretaris : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si (.....)  
NIP. 197501062000032001
3. Anggota : Drs. Sriono, M.M. (.....)  
NIP. 195610311986031001

Mengetahui/ Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

**FOTO**  
**4 x 6**  
**cm**

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.  
NIP. 19630614 199002 1 001

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Dwi Prasetyo Widodo dan Asiyah yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanannya selama ini.
2. Kedua saudara saya, Riska Widyasmara dan Mayza Aulia Nifa serta istri saya Cindy Rahman terimakasih atas semangat.
3. Seluruh keluarga besar Ibu Bernadhi, terima kasih doa dan dukungannya.
4. Teman-teman Angkatan 2007 terimakasih atas dukungannya
5. Guru-guru dari TK hingga Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmunya dan membimbing saya.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

**”Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”**

**(Aristoteles)**

**“Plan Your Work and Work Your Plan”**

**Bekerjalah dengan rencana, kemudian kerjakan rencanamu**

**(Salma Shuha)**

**“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh”**

**(John Clarke)**



**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
*BEST FINANCE* INDONESIA KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND CAREER  
DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT BEST FINANCE INDONESIA JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

Oleh

**Arief Bhakti Anggara  
NIM 070810291062**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Dr. Sri Wayu Lelly H. S., S.E., M.Si.**

**Dosen Pembimbing II : Drs. M. Syaharudin, M.M.**

**RINGKASAN**

**Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada *BEST FINANCE INDONESIA Finance Kabupaten Jember*; Arief Bhakti Anggara, 070810291062; 2015; 85 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.**

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada *Best Finance Indonesia Kabupaten Jember*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Best Finance Indonesia* di Kabupaten Jember.

Metode sampling yang digunakan adalah Populasi (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 29 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 2 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance Indonesia Cabang Jember*. b) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance Indonesia Cabang Jember*. c) Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance Indonesia Cabang Jember*.

## **SUMMARY**

***The Influence of Motivation and Career Development of Employees Performance at BEST FINANCE INDONESIA Jember Regency; Arief Bhakti Anggara, 070810291062; 2015; 85 pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.***

*This research aims to test the influence of motivation and career development of employees performance at Best Finance Indonesia Jember Regency. The population in this research is the County at Best Finance Indonesia employees Jember.*

*The sampling method used is the Population (census) and the number of respondents as many as 29 people. Variable used are 2 variables. Analysis tools are used Multiple Linear regression analysis. The results showed that: a) positive and significant effect of motivation on performance of employees Best Indonesia Branch of Jember, b) positive and significant effect of career development on performance of employees Best Indonesia branch of Jember, c) motivation and career development of employees performance significantly influential Best Finance Indonesia Branch Jember.*

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya, tidak ada suatu hajat pun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. M. Syaharudin, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang sabar memberikan segenap waktu dan bimbingan, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Kedua orang tua saya, Dwi Prasetyo Widodo dan Asiyah yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanannya selama ini.
5. Kedua saudara saya, Riska Widyasmara dan Mayza Aulia Nifa serta istri saya Cindy Rahman terimakasih atas semangat.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
7. Eva Rosiana Dewi, Sandi Ismoyo, Gigih Agam Nuraga, Novendi Pratama, Amanda Dit Sinatrya, Getra Dwi Kristian, Rahmat Choirudin, Achmad D. Effendi, M. Andi Triprasetya, Teja Yuwana Putra, M. Qoharis Didamba, Melia Evi Arafika.
8. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Manajemen angkatan 2007.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater dan serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 12 April 2015

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	viii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	4
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	4
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	4
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	5
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.2 Motivasi .....	6
2.1.3 Pengembangan Karir .....	10
2.1.4 Kinerja Kariawan .....	13
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	19
<b>2.3 Kerangka Konseptual Penelitian</b> .....	21
<b>2.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	21

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	22
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	22
<b>3.2 Jenis Data</b> .....	22
<b>3.3 Populasi dan Sampel</b> .....	22
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	23
<b>3.5 Identifikasi Operasional Variabel</b> .....	23
<b>3.6 Definisi Operasional</b> .....	24
<b>3.7 Skala Pengukuran</b> .....	25
<b>3.8 Uji Instrumen</b> .....	26
<b>3.9 Analisis Data</b> .....	27
<b>3.10 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	31
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	33
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	33
4.1.1 Gambaran Singkat Perusahaan .....	33
4.1.2 Struktur Organisasi .....	34
4.1.3 Karakteristik Responden .....	35
4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
4.1.5 Analisis Data.....	40
<b>4.2 Pembahasan</b> .....	46
<b>4.3 Keterbatasan Penelitian</b> .....	49
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	50
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	50
<b>5.2 Saran</b> .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	51
<b>LAMPIRAN</b> .....	54

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Kreditur .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	43
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda .....	44

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Hierarki Kebutuhan .....	9
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	32
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	40
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	42

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	54
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	58
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	60
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas .....	65
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
Lampiran 7 Tabel t.....	69
Lampiran 8 Tabel F.....	70

## BAB I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Perusahaan harus berkerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat, disamping itu pemimpin juga perlu membangun motivasi yang baik pada karyawannya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2006:114).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Mangkunegara, 2005:67)..

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pengembangan karir yang efektif, dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh adanya lingkungan kerja, dan motivasi, yang tentu berkaitan dengan

implementasi kinerja kerja mereka dan hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handoko, 2003:164)..

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi karyawan dan karir karyawan. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya dibutuhkan oleh karyawan (Siagian, 2000:253).

Menurut Hasibuan (2006:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai. tujuan yang diinginkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dalam organisasi diantaranya pendidikan karyawan tersebut, hal ini menyangkut kemampuan dan tingkat penguasaan karyawan terhadap bidang kerja yang diwenangkan kepadanya, serta bidang kerja lain yang ada diorganisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan dapat mengembangkan karir mereka, dengan memperlihatkan motivasi kerja yang baik serta tauladan atau dorongan dalam berkerja, maka terwujudlah kepuasan kerja yang mereka inginkan. Dan pengembangan karir akan dapat dimanfaatkan oleh semua karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

*Best Finance* Indonesia yang lebih dikenal dengan sebutan BFI merupakan salah satu badan usaha milik swasta. *Best Finance* Indonesia dalam melakukan usaha mendorong perekonomian dan meningkatkan taraf hidup masyarakat Kabupaten Jember, dengan memberikan kredit pasif dengan cara menghimpun dana masyarakat yang meliputi berbagai jenis simpanan, dan tabungan. Sedangkan kegiatan operasional kredit aktif adalah kegiatan usaha dalam rangka

menyalurkan dana kepada masyarakat terutama dalam bentuk penyediaan berbagai jenis kredit ataupun pinjaman baik kredit jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Dalam menunjang karir karyawannya, *Best Finance* Indonesia menganut dua sistem pembinaan pegawai, yang pertama pemberian karir yaitu sistem kepegawaian tetap, dimana pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan karyawan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya didasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat lain yang menentukan. Berikut Tabel 1.1 adalah data jumlah kreditur kendaraan sepeda roda dua yang ada pada *Best Finance* Indonesia Cabang Jember:

Tabel 1.1 Data Jumlah Kreditur *Best Finance* Indonesia Cabang Jember

Bulan	Jumlah Kreditur (Yang Masuk)
Januari	294
Februari	326
Maret	267
April	243
Mei	351
Juni	378
Juli	277
Agustus	297
September	283
Oktober	246

Sumber : *Best Finance* Indonesia Cabang Jember, 2014

Motivasi dan karir juga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan lebih memperhatikan kerja mereka, jika organisasi ingin memperbaiki kinerja kerja karyawannya lebih baik memilih orang yang memiliki intensitas, motivasi yang tinggi dapat menarik karyawan untuk mengembangkan karir mereka dalam waktu yang sama (Hasibuan, 2006:113). Sedangkan Martoyo (2005:57), motivasi memberikan peningkatan pada kinerja kerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, apabila mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan memperoleh pengembangan karir secara memuaskan maka kinerja karyawan akan cenderung baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia?
- b. Adakah pengaruh pengembangan karir karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia?
- c. Adakah pengaruh motivasi karyawan dan pengembangan karir secara simultan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan dan pengembangan karir karyawan secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

- a. Bagi Instansi  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, bagi pengembangan konsep teori motivasi kerja, dan pengembangan karir dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademisi  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan program motivasi, dan pengembangan karir dalam memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawannya.

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teoritis

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan dapat diidentifikasi menjadi empat tipe, yakni sumber daya finansial, sumberdaya manusia, sumberdaya fisik dan sumberdaya teknologi. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi sebab manusia merupakan pelaku utama dalam pengelolaan ketiga sumber daya yang lain. Kualitas dari hasil penggunaan dari ketiga sumber daya tersebut dipengaruhi oleh keputusan dari manusia. Sehingga manusia merupakan penentu kegagalan dan kesuksesan dalam suatu perusahaan (Kartikasari, 2005).

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu dibutuhkan suatu teknik pengelolaan sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia. Tanpa manajemen sumber daya yang handal maka pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna akibatnya tujuan organisasi tidak tercapai secara optimal (Kartikasari, 2005).

Pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat (Arep, 2005).

Fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2005). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara (2004) mengungkapkan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang

berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Robbin dalam (Arep, 2005) motivasi adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha, tetapi intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan yang diinginkan dengan optimal kalau tujuannya tidak jelas.

### 2.1.2 Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008).

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins dan Coulter, 2007).

Oleh sebagian besar ahli, proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang bisa menarik orang. Memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Suarli, 2010).

Menurut Suarli (2010), menurut bentuknya motivasi terdiri atas:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu.
- c. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali

Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak

karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (Mathis, 2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertengahan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materiil dan nonmateriil. Dasar teori ini bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas dan tanpa henti, alat motivasi adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Menurut A.H Maslow pada umumnya ada lima jenjang atau hirarki kebutuhan manusia.

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

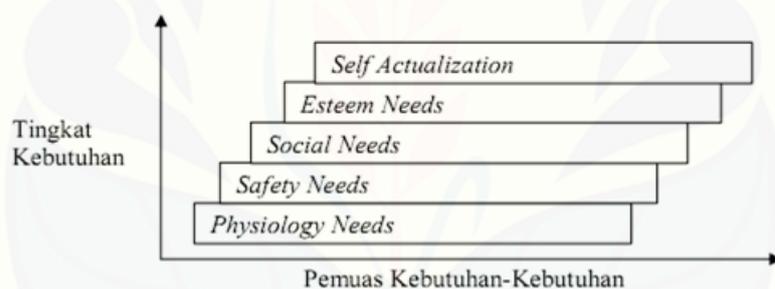
Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan yang kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai muncul kebutuhan tingkat kelima



Gambar 2.1 Konsep Hierarki Kebutuhan

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan (2006)

### 2.1.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal. Setiap orang akan senang dengan kemajuan dan sebaliknya tidak menyenangi kegagalan. Kemajuan baik dalam bidang karir, harta, jabatan adalah kebutuhan tiap orang. Kemajuan baik dalam bidang karir, harta, jabatan adalah kebutuhan tiap orang. Begitu juga dengan *self actualization* atau kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Aktualisasi diri

berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karir individu (Simamora, 2004:412).

Program-program untuk memenuhi karir para pegawai harus direncanakan secara profesional. Manajemen harus mempertimbangkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif, termasuk aspek-aspek biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, seperti adanya kelangkaan staf pendukung yang terlatih, penerimaan mencaku pada program pendidikan dan rekrutmen. Tindakan rekrutmen tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan dan memanfaatkan tingkan pendidikan bagi kemajuan tingkat karir selanjutnya. Pengembangan karir (*development planning*) meliputi manajemen karir (*Career management*), dan perencanaan karir (*Career planning*). Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Simamora, 2004:412).

Tahap pengembangan karir, antara lain:

a. Efektivitas karir

Efektivitas karir adalah proses pengembangan karir yang diprogramkan oleh perusahaan sehingga akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

b. Kinerja karir

Kinerja karir adalah keefektifan program karir yang dilakukan secara bertahap dan memiliki syarat dalam penentuan peningkatan karir karyawan.

c. Sikap karir

Sikap karir (*career attitudes*) mengacu pada cara individu melihat dan mengevaluasi karirnya. Karyawan yang memiliki sikap karir positif juga akan memiliki persepsi dan evaluasi positif terhadap karirnya. Sikap para karyawan memiliki implikasi penting bagi organisasi karen aindividu dengan sikap positif lebih kuat kemungkinannya untuk mencapai komitmen terhadap organisasi dan terlibat dalam pekerjaan

d. Adaptibilitas karir

Adaptabilitas karir adalah perubahan dan perkembangan bagian dari profesi kontemporer. Perubahan profesi itu sendiri menuntut pengetahuan dan keahlian baru untuk diterapkan, sebagai contoh, kedokteran dan rekayasa akan selalu memerlukan informasi dan teknologi baru. Profesi lainnya juga secara menyolok. Individu karyawan yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan tadi akan menanggung resiko keusangan dan kehilangan pekerjaan.

Organisasi tentunya menyerap manfaat dari adaptabilitas para karyawannya. Manfaat yang diraih oleh kedua belah pihak tercermin dari dana yang dikucurkan oleh organisasi untuk pelatihan dan pengembangan para karyawannya. Oleh karena itu, adaptabilitas karir (*career adaptility*) mengindikasikan aplikasi pengetahuan, keahlian, dan teknologi paling terdepan di sebuah karir

e. Identitas karir

Identitas karir (*career identity*) yaitu menyangkut minat nilai-nilai, dan ekspektasi mereka dimasa depan serta tingkat konsistensi kehidupan individu sepanjang waktu.

Karir yang efektif didalam organisasi kemungkinan terjadi bagi individu dengan kinerja yang tinggi, sikap positif, adaptabilitas, dan resolusi identitas. Karir yang efektif sangatlah bertalian dengan kinerja organisasional. Kinerja karir tampaknya berkaitan dengan produksi, kualitas dan efisiensi organisasional. Di sebagian besar perusahaan, proses evaluasi kinerja sangat menitikberatkan ketiga kriteria tersebut, dan efektivitas kinerja karir dinilai sesuai dengannya. Sikap karir positif mengindikasikan komitmen terhadap produksi, kualitas, efisien, dan kepuasan. Individu dengan sikap karir positif dan bekerja di dalam organisasi yang memperhatikan pertumbuhan dan pengembangan karyawan tidak pelak lagi akan menjadi efektif. Adaptabilitas berhubungan langsung dengan dleksibilitas, daya saing dan pengembangan organisasional, terutama untuk pekerjaan dan organisasi yang mengalami perubahan pesat. Individu yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan baru memapukan organisasi untuk merespon tuntutan yang

senantiasa berubah- ubah

f. Peluang eksternal karir

Peluang eksternal karir adalah suatu informasi yang diperoleh mengenai kebutuhan karir karyawan sehingga memungkinkan organisasi tersebut untuk merespon kembali kebutuhan-kebutuhan karyawan. Karyawan perlu mengetahui mengenai kesempatan yang dapat diraih dalam pekerjaan, baik yang tersedia dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang. Informasi mengenai tugas-tugas dari pekerjaan yang akan dilakukan dalam perusahaan sebaiknya harus diberikan, demikian juga apa yang diperlukan selama pelatihan dan pengembangan

g. Landasan internal karir

Landasan internal karir adalah terfokus pada konsep diri dan nilai-nilai karir seseorang. Suatu elemen penting dan internal karir karyawan dalam organisasi adalah pendukung karir atau orientasi karir. Landasan internal karir adalah merupakan suatu penilaian kebutuhan karir seseorang dalam kehidupan yang sangat pribadi dan penting. Dimana seseorang dapat mengambil keputusan dengan informasi yang diterima.

h. Kepuasan karir

Kepuasan karir adalah sebagai hasil akhir dari karir yang dicapai seseorang. Hasil akhir dapat dipandang dari 2 segi, yaitu segi perspektif internal dan perspektif eksternal. Perspektif internal adalah faktor subyektif dan karyawan yang mengejar karir dalam organisasi, sedangkan perspektif eksternal adalah obyektif dan pemilik bagi organisasi. Kepuasan karir adalah kepuasan individu dari faktor intristik dan ekstrinsik termasuk didalamnya adalah pembayaran, kemajuan dan kesempatan berkembang.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau

manajer. Menurut Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa “kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu sasaran kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina (2008:7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:2) “kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gomes (2001:67) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Wibowo (2006:22) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (1994:62) kinerja adalah hasil kerja yang dipakai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Evaluasi pencapaian kinerja karyawan serta evaluasi terhadap penyimpangan adalah dengan cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang ditetapkan yang diharapkan perusahaan, maka perlu ditetapkan standar dan pengukuran yang jelas untuk mengukur kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam karya tulis Mangkunegara (2006:67) yang merumuskan bahwa:

*Human Performance* = *Ability x Motivation*

*Motivation* = *Attitude x Situation*

*Ability* = *Knowledge x Skill*

Faktor – faktor penentu kinerja karyawan dalam organisasi adalah faktor individu dan lingkungan kerja organisasi.

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, hal tersebut merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain, uraian jabatan, yang jelas, pola komunikasi yang efektif, sasaran kerja yang

menantang, hubungan kerja yang harmonis. Sekalipun jika faktor lingkungan kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja serta tidak berpengaruh terhadap organisasi. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan kerja organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi dalam organisasinya.

Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan;
- b. Penempatan kerja yang tepat;
- c. Pelatihan dan promosi;
- d. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya);
- e. Hubungan dengan rekan kerja;

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003:137-145), yaitu:

- a. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :
  - 1) *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.;
  - 2) *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : (1) *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. (2) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh

- pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
- (3) *Forced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak;
- 3) *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia;
  - 4) *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya;
  - 5) *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.
- b. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah:
- 1) *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
  - 2) *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
  - 3) *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999: 11) Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan);
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal);
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Faustino (2003:142) mengemukakan beberapa kriteria kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diperoleh dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality or work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat dan kesesuaiannya.
- c. *Job of knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan itu untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Inisiative*, yaitu semangat untuk melakukan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramahan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Harlie (2010)	Disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan kinerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Tabalong
2	Sebastian (2011)	Kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Rita Bakeri Purwokerto
3	Afifah (2011)	Kompensasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja guru	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh kompensasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja guru SMK Nusantara Tarumanegara
4	Ekayadi (2012)	Pengembangan karir, motivasi dan kinerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rimbajatiraya Citrakarya

Sumber : Daari rujukan, 2014

Harlie (2010), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Kalimantan Selatan”. Variabel yang digunakan disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan kinerja. Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasilnya terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Tabalong.

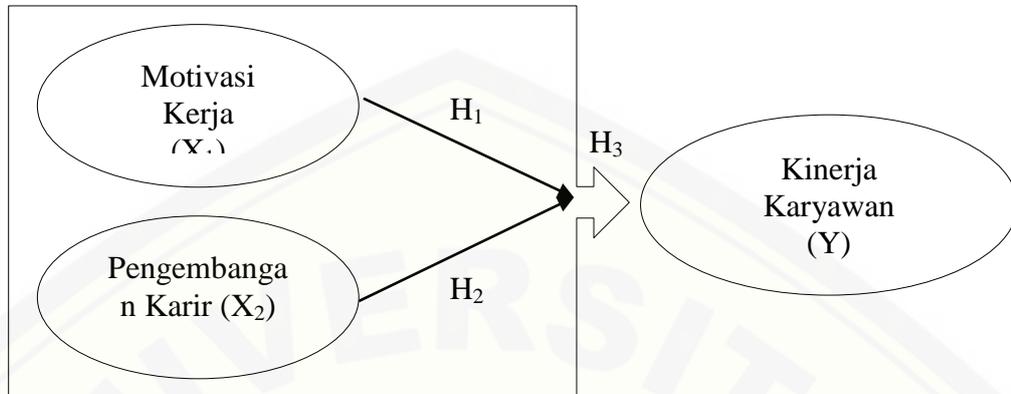
Sebastian (2011), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwokerto. Variabel yang digunakan kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasilnya bahwa ada pengaruh kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Rita Bakeri Purwokerto.

Afifah (2011), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara Tarumanegara. Variabel yang digunakan kompensasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja guru. Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasilnya bahwa ada pengaruh kompensasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja guru SMK Nusantara Tarumanegara.

Ekayadi (2012), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rimbajtiraya Citrakarya. Variabel yang digunakan pengembangan karir, motivasi dan kinerj. Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasilnya bahwa ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rimbajtiraya Citrakarya.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:

- Kerangka konsep uji secara parsial digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu motivasi (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*, yaitu kinerja (Y).
- Kerangka konsep uji secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu motivasi (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*, yaitu kinerja (Y).

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelien dan kerangka konseptual dalam penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ;

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia;
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh pengembangan karir karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia;
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh motivasi karyawan dan pengembangan karir karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia.

## BAB III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12), rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara satu variabel lainnya (Effendi, 2009:75)

### 3.2 Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner. Data primer didalam penelitian adalah hasil rekapitulasi jawaban responden didalam penelitian.

#### b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan-laporan yang ada di instansi yang terkait dengan penelitian. Data sekunder didalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu, dan gambaran umum perusahaan

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan pada *Best Finance* Indonesia - Kabupaten Jember, sebanyak 29 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan akan memberikan respon (jawaban dan alasan) terhadap daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Pengumpulan data yang dilakukan dengan koesiuner adalah dengan melakukan penyebaran koesiuner pada waktu jam istirahat atau jam pulang kerja kepada karyawan *Best Finance* Indonesia.

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden dan atau karyawan pada *Best Finance* Indonesia - Kabupaten Jember. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah sifatnya sebagai membantu penyebaran koesiuner agar maksud dan tujuan dari pernyataan koesiuner dapat dimengerti dengan baik dan jelas oleh reponden, wawancara yang dilakukan dengan menanyakan perihal penyataan responden terkait dengan koesiuner penelitian

### 3.5 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu:

- a. *Independent Variable* (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, dan pengembangan karir.
- b. *Dependent Variable* (Y), yaitu variabel terikat dan tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Guna memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman makna bagi para pembaca, maka perlu

disampaikan beberapa gambaran pengertian variabel-variabel, antara lain sebagai berikut :

a. Variabel *independen* atau variabel bebas

1) Motivasi ( $X_1$ ). Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usahatingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Indikatornya (Cormick dalam Suryana, 2012:5) ;

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*);
- b) Kebutuhan akan rasa Aman (*Security Needs*);
- c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*);
- d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*);
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*).

2) Pengembangan Karir ( $X_2$ ). Pengembangan karir merupakan suatu bentuk kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal. Kemajuan terhadap karir merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan. Untuk meraih kemajuan dalam karirnya, karyawan haruslah meningkatkan prestasi kerjanya, dengan menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan terbaiknya. Indikator (Kaila dalam Kristianto, 2013:3) :

- a) Kompensasi yang adil dan memadai;
- b) Pekerjaan yang mengembangkan kemampuan manusia;
- c) Kesempatan untuk pengembangan pribadi dan keamanan;
- d) Rasa kebersamaan antar karyawan;
- e) Mobilitas keatas dalam jenjang karir;
- f) Hak untuk privasi, perbedaan pendapat dan proses hukum;
- g) Peran kerja yang tidak melanggar ruang pribadi dan kebutuhan keluarga

b. Variabel Terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan penampilan kerja karyawan BFI Finance itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Indikator (Faustino, 2003:142):

1) *Quantity of work* (jumlah hasil kerja);

- 2) *Quality or work* (kualitas kerja);
- 3) *Job of knowledge* (luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan);
- 4) *Creativeness* (keaslian gagasan);
- 5) *Cooperative* (kesediaan untuk bekerja sama);
- 6) *Dependability* (kesadaran dan dapat dipercaya);
- 7) *Inisiative* (semangat untuk melakukan tugas);
- 8) *Personal Qualities* (kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramah tamahan).

### 3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian ini, menggunakan skala likert. Menurut Maholtra (2003:62), data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala likert merupakan data ordinal, yaitu dengan variabel yang akan diukur, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan. Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat ordinal, yaitu berupa angka-angka yang mengandung arti tingkatan (Maholtra, 2003:62):

- |                                |          |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban sangat setuju       | skor : 5 |
| b. Jawaban setuju              | skor : 4 |
| c. Jawaban netral              | skor : 3 |
| d. Jawaban tidak setuju        | skor : 2 |
| e. Jawaban sangat tidak setuju | skor : 1 |

### 3.8 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:45):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75):

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

### 3.9 Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:62).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) karyawan *Best Finance* Indonesia, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$Y$  = karakteristik pada masing-masing variabel

$A$  = besarnya karakteristik masing-masing variabel sama dengan nol

$b_1$  = besarnya pengaruh motivasi

$b_2$  = besarnya pengaruh pengembangan karir

$X_1$  = variabel motivasi

$X_2$  = variabel pengembangan karir

$Y$  = kinerja karyawan

#### b. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

##### 1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen (Prayitno, 2010:135). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai  $VIF > 5$ .

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman rho*. Menurut Prayitno (2010:137), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Spearman rho* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

## c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing faktor bebas terhadap faktor terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah ;

### 1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) karyawan *Best Finance* Indonesia. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68):

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:73). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (5%) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (5%) berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

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

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai

untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

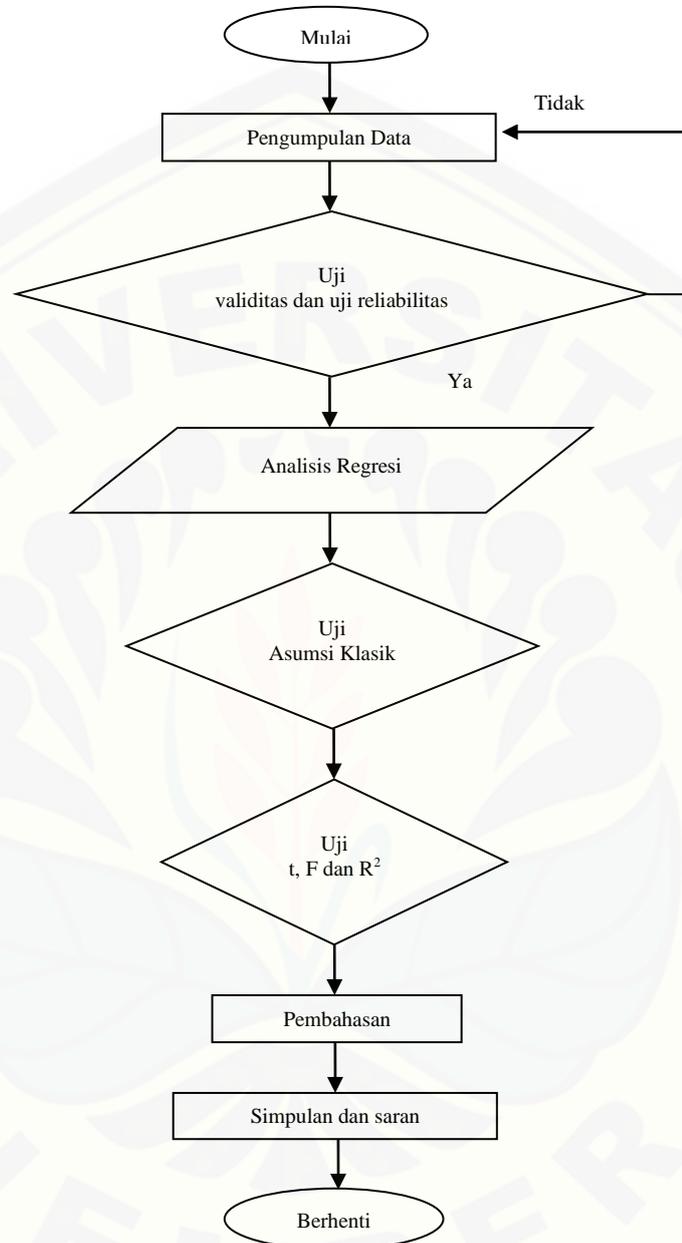
Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier.

### 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;



Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- Mulai, merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- Melakukan pengumpulan data.

- c. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- d. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan *Best Finance* Indonesia (pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1 \dots X_n$  terhadap variabel  $Y$ ).
- e. Melakukan Uji Asumsi Klasik.
- f. Melakukan Uji t, F dan  $R^2$ .
- g. Melakukan pembahasan.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. Berhenti, menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian

## BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Gambaran Singkat *Best Finance* Indonesia Cabang Jember

##### 4.1.1.1 Profil *Best Finance* Indonesia Cabang Jember

PT. *Best Finance* Indonesia adalah sebuah pembiayaan atau leasing yang berdiri pada tanggal 02 Mei 2002. Perusahaan leasing ini adalah perusahaan jasa berbadan hukum yang berdiri setelah ada keputusan Menteri Keuangan RI dengan nama, status, dan surat izin sebagai berikut : Nama : PT. *Best Finance* Indonesia, Surat izin: No. KEP. 055/ KM-13/ 2002.

Sejarah singkat PT *Best Finance* Indonesia Cabang Jember, sesuai dengan rencana kerja PT. *Best Finance* Indonesia yang akan melakukan perluasan pasar dengan membuka Kantor Cabang di Jember. Dengan seizin dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian, PT *Best Finance* Indonesia meresmikan Kantor Cabang di Kabupaten Jember pada bulan Februari 2005.

Setelah melihat peluang dan perkembangan PT *Best Finance* Indonesia Cabang Jember yang baik, maka Pimpinan Pusat Jakarta memutuskan untuk merubah status Kantor Unit menjadi Kantor Cabang Jember.

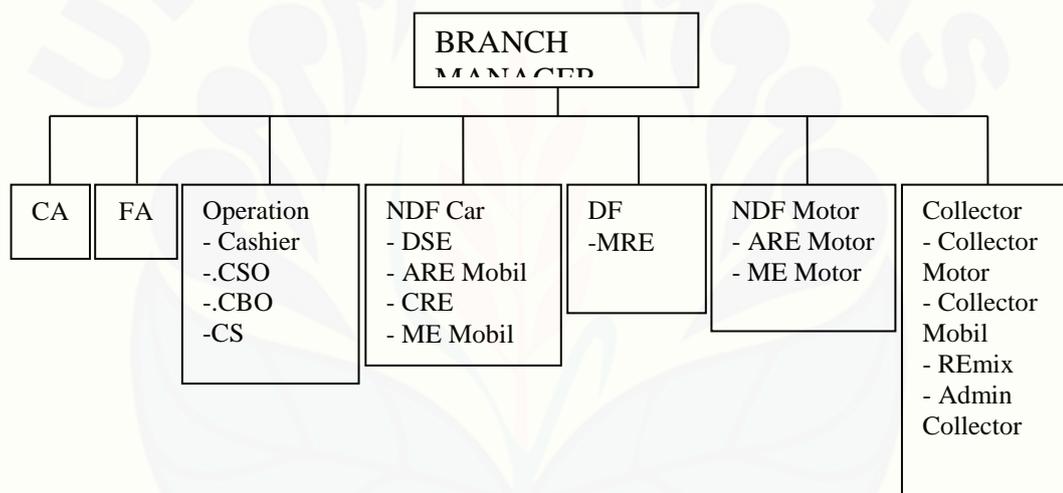
Tujuan untuk meningkatkan adalah untuk membuka serta mempermudah akses untuk menjangkau para calon nasabah atau kreditur. Terutama untuk wilayah Kabupaten Jember, Kabupaten Lumajang dan Kabupaten Bondowoso.

Lokasi PT. *Best Finance* Indonesia Cabang Jember di Jl. Panjaitan No. 16 Kabupaten Jember. Pemilihan lokasi kegiatan leasing atau pembiayaan merupakan faktor yang penting dalam mendirikan usaha pembiayaan. Pemilihan lokasi perlu diperhatikan dan didasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang matang sebab tepat atau tidaknya pemilihan lokasi berpengaruh besar terhadap perkembangan pembiayaan itu sendiri. Lokasi yang dipilih harus bisa memberikan keuntungan dan untuk kemudahan perluasan bagi pembiayaan itu sendiri khususnya dimasa yang akan datang.

Visi, Misi, dan Motto Perusahaan ;

- a. Visi dari perusahaan adalah meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memberikan pembiayaan;
- b. Misi dari perusahaan adalah menjadi perusahaan leasing atau pembiayaan terbesar di Kabupaten Jember yang memberikan keuntungan kepada semua pihak, yaitu masyarakat, karyawan, pemegang saham dan pemerintah melalui team work yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas;
- c. Motto perusahaan adalah Kami Sahabat Anda.

#### 4.1.1.2 Struktur Organisasi PT *Best Finance* Indonesia Cabang Jember



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. *Best Finance* Indonesia Cabang Jember

Sumber: PT. *Best Finance* Indonesia Cabang Jember, 2014

Keterangan:

- 1) BM = *Branch Manager*
- 2) CA = *Credit Administration*
- 3) FA = *Field Auditor*
- 4) Cashier
- 5) CSO = *Cashier Survey Operation*
- 6) CBO = *Cashier Budgeting Operation*
- 7) CS = *Customer Service*

- 8) NDF Car = *Non-Dealer Financing* (Pembiayaan Dana Tunai)
- 9) NDSE = *Non-Dealer Survey Executive*
- 10) ARE Mobil = *Area Relationship Executive* (Marketing Khusus Agensi)
- 11) CRE = *Customer Relationship Executive* (Marketing Khusus Konsumen RO = *Repeat Order*)
- 12) ME = *Marketing Executive*
- 13) DF = *Dealer Financing* (Pembiayaan jual beli)
- 14) MRE = *Marketing Relationship Executive* (Marketing Surveyor jual beli)
- 15) *Collector* = Penagih
- 16) *Collector Motor* = Penagih Motor
- 17) *Collector Mobil* = Penagihan Mobil
- 18) REMix = *Recovery Executif* (Kolektor Tagihan *mix* mobil dan motor)
- 19) *Admin Collector* = Administrasi Penagih

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember yang berjumlah 29 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan masa kerja.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 29 responden, yaitu 18 s.d. 25, 26 s.d. 33, dan diatas 33 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
18 s.d. 25 tahun	2	6,89%
26 s.d. 33 tahun	15	51,72%
> 33 tahun	12	41,37%
Jumlah	29	100%

Sumber: Data diolah, November 2014

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berumur diantara 26 s.d 33 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berumur diantara 18 s.d. 25 tahun, dan diatas 33 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 29 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin ;

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Perempuan	7	24,13%
Laki-laki	22	75,87%
Jumlah	29	100%

Sumber: Data diolah, November 2014

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 4 kelompok dari 29 responden, yaitu kurang dari 2 tahun, 2 s.d. 3 tahun, 3 s.d. 5 tahun dan diatas 5 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan masa kerja ;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
< 2 tahun	5	17,24%
2 s.d 3 tahun	7	24,13%
3 s.d. 5 tahun	13	44,82%
> 5 tahun	4	13,81%
Jumlah	29	100%

Sumber: Data diolah, November 2014

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden telah lama berkerja diantara 3 s.d. 5 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden telah lama berkerja selama kurang dari 2 tahun diantara 2 s.d. 3 tahun dan diatas 5 tahun.

#### 4.1.3 Uji Instrument

##### 4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.4, hasil pengujian validitas:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,776	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,801	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,837	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,819	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,746	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,834	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,691	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,678	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,737	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,826	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,728	0,000 <	0,05	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,696	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.1</sub>	0,835	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,813	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,769	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,828	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,798	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,610	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.7</sub>	0,837	0,000 <	0,05	Valid
Y <sub>1.8</sub>	0,680	0,000 <	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3, halaman 61 dan 62

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's*

*alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.5 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,841	> 0,6	5	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,850	> 0,6	7	Reliabel
Y	0,898	> 0,6	8	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, halaman 64

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,841, 0,850 dan 0,898 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

#### 4.1.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,073	> 0,05	Normal
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,061	> 0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,058	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5, halaman 65

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

#### 4.1.4 Analisis Data

##### 4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

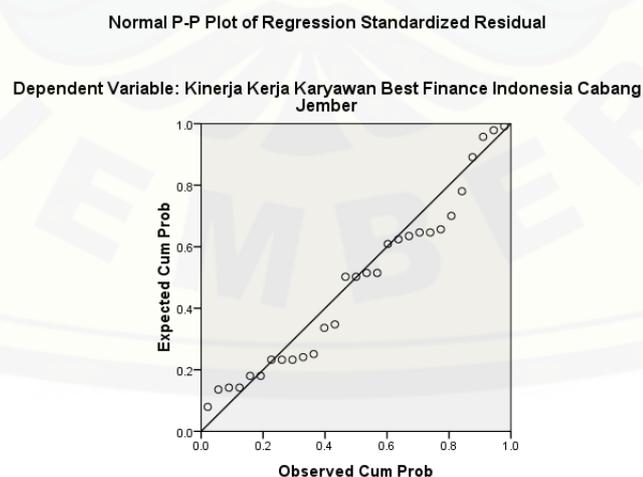
Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*) (Gujarati dalam Latan, 2013:14). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut ;

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2, sebagai berikut ;



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.2, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	4,644	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	4,644	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

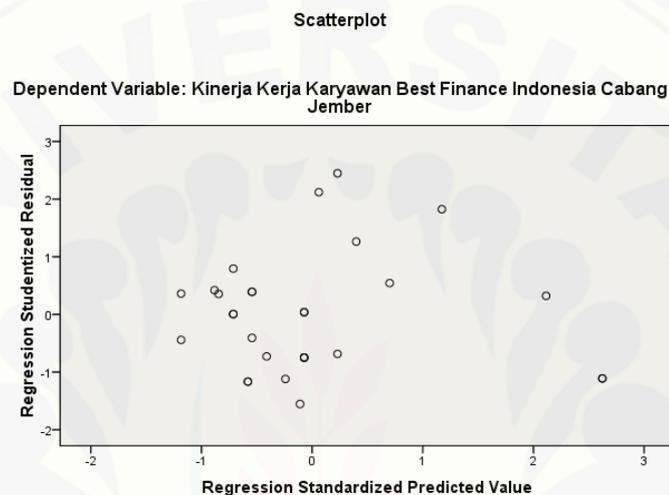
Sumber : Lampiran 6, halaman 66

Tabel 4.7, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
  - 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.3, sebagai berikut ;



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### 4.1.4.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12). Adapun hasil uji Analisis Deskriptif Statistik:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi ( $X_1$ )	29	3,60	5	4,08	0,39
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	29	3,57	5	3,95	0,37
Kinerja Karyawan (Y)	29	3,62	5	4,14	0,41
Valid N (listwise)	29				

Sumber: Lampiran 6, halaman 66

Berdasarkan tabel 4.8, berkaitan dengan analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan jumlah data sebanyak 29, variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai rata-rata sebesar 4,08, dengan nilai minimal 3,60 dan maksimal 5, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,39%. Variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai rata-rata 3,95, dengan nilai minimal 3,57 dan maksimal 5, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,37%. Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) mempunyai rata-rata sebesar 2,13, dengan nilai minimal 3,62 dan maksimal 5, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,41%.

#### 4.1.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu motivasi, dan pengembangan karir, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 4.9 disajikan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients B</i>	t	<i>t</i> <sub>tabel</sub>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
( <i>Constant</i> )	-0,002	-	-	-	-	-
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,557	3,399	> 2,055	0,002	< 0,05	Signifikan
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	0,435	2,530	> 2,055	0,018	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,845				F. Hitung = 77,063 Sig. F = 0,000		

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = -0,002 + 0,557X_1 + 0,435X_2$$

- Nilai konstanta 0,002, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada motivasi, dan pengembangan karir maka nilai kinerja karyawan sebesar -0,002;
- Nilai koefisien 0,557 pada motivasi, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kegiatan motivasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557, dan sebaliknya;
- Nilai koefisien 0,435 pada pengembangan karir, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kegiatan pengembangan karir 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,435, dan sebaliknya.

#### 4.1.4.4 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.4.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau -

$t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tabel distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k-1$  atau  $29-2-1 = 26$ . Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan pengembangan karir terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a. Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{3,399} > 2,055$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan;
- b. Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{2,530} > 2,055$  dan signifikansi  $0,018 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.1.4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan pengembangan karir terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $df_1$  atau  $3-1 = 2$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $29-2-1 = 26$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,063 > 3,37$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel

motivasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember.

#### 4.1.4.4.3 Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,845 atau 84,3% dan sisanya 15,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

## 4.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi, dan pengembangan karir memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember.

#### 4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi sebagai proses kesediaan atau dorongan dalam melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha karyawan dalam menciptakan adanya peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang berkerja dengan upah yang diberikan sebesar Rp. 1.500.000,- yang lebih tinggi dari upah minimum kabupaten Jember, memberikan rasa kegembiraan kepada karyawan sehingga karyawan yang berkerja akan senantiasa terdorong berkerja lebih baik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencari nasabah/ kreditur/ pembeli kendaraan baru agar mengkreditkan pembeliannya melalui BFI Jember, karyawan akan bersemangat berkerja dari pagi sampai sore hari mencari dan menawarkan produk dan jasa mereka kepada masyarakat yang membutuhkan. Karyawan bersemangat karena karyawan menyadari bahwa apabila hasil yang dikerjakan baik atau mendapatkan kreditur baru atau mencapai target kreditur yang telah ditargetkan perusahaan sebesar 20 orang kreditur baru dalam sebulan, karyawan akan sangat berusaha dalam menawarkan produk dan jasanya agar perusahaan tetap memperkerjakan karyawannya. Karyawan satu dengan lainnya atau rekan kerjanya cenderung bersosialisasi secara baik, saling mambantu dan menolong apabila satu rekan lainnya mengalami kesulitan, seperti membantu menawarkan jasanya kepada calon kreditur baru, dan membantu proses survey calon kreditur, sehingga karyawan akan tetap bersemangat karena karyawan satu dan lainnya saling membantu. Pimpinan perusahaan akan sangat menghargai perilaku karyawannya yang berhasil mencapai target per bulannya dengan target 20 kreditur atau melebihi dari 20 kreditur baru, pimpinan perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawannya sebesar Rp. 200.000,- per orangnya/ krediturnya.

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap

sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins dan Coulter, 2007). Sedangkan menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

#### 4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengembangan karir sebagai suatu bentuk kebutuhan akan kemajuan terhadap karir yang merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dengan menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan terbaiknya. Karyawan yang berkerja dengan hasil yang baik atau mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 20 orang kreditur baru atau lebih, maka karyawan akan diberikan kompensasi sebesar Rp. 200.000,- per krediturnya, karyawan akan sangat gembira akan hal ini karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya telah dihargai oleh perusahaan. Karyawan yang berkerja dengan diberikan kebebasan dalam berkerja atau gaya menawarkan jasa dan produknya kepada calon krediturnya dengan menggunakan cara-cara yang baik, semisal : menawarkan jasanya kepada seseorang yang berbahasa jawa, maka karyawan dapat menggunakan kemampuannya dalam berbahasa jawa dalam berdiskusi dengan calon krediturnya, disini letak kemampuan karyawan diasah karena karyawan akan beraktualisasi secara natural. Perusahaan memberikan jenjang karir kepada semua karyawannya secara baik, tanpa memandang bahwa karyawan tersebut berpendidikan Diploma dan Strata 1, semua karyawan dapat naik jabatan apabila hasil kerjanya baik dan mengalami peningkatan atau lolos dari evaluasi kerja yang dilakukan pimpinan, karyawan dapat naik jabatan dalam 1 cabang

atau kantor atau dinaikkan jabatannya dengan memindahkannya pada cabang diluar kota yang membutuhkan kinerjanya. Perusahaan memberikan hari libur kerja yaitu hari minggu dan memberikan jam kerja dari pagi pukul 07.30 sampai dengan sore pukul 16.30 WIB, perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk beristirahat secara cukup dan tidak mengganggu atau melanggar ruang pribadinya, sehingga karyawan tidak akan terlalu merasa jenuh dengan aktivitasnya dalam kesehariannya.

Program-program untuk memenuhi karir para pegawai harus direncanakan secara profesional. Manajemen harus mempertimbangkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif, termasuk aspek-aspek biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, seperti adanya kelangkaan staf pendukung yang terlatih, penerimaan mencaku pada program pendidikan dan rekrutmen. Tindakan rekrutmen tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan dan memanfaatkan tingkan pendidikan bagi kemajuan tingkat karir selanjutnya. Pengembangan karir (*development planning*) meliputi manajemen karir (*Career management*), dan perencanaan karir (*Career planning*). Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Simamora, 2004:412).

#### **4.3 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dengan jumlah sebanyak 29 orang atau responden, tanpa mempertimbangkan adanya error atau kesalahan didalam penentuan jumlah responden didalam penelitian.

## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. Artinya motivasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, semakin besar motivasi yang dimiliki, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.
- b. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. Artinya pengembangan karir mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang sesuai dengan kinerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.
- c. Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *BFI Finance* Cabang Jember. Artinya motivasi dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan *BFI Finance* Cabang Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Pihak Manajemen *Best Finance* Indonesia Cabang Jember diharapkan dapat lebih mengetahui dan meningkatkan faktor-faktor motivasi dari karyawannya, diharapkan karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan hasil kerjanya;
- b. Pihak Manajemen *Best Finance* Indonesia Cabang Jember diharapkan dapat lebih memotivasi karyawannya untuk berkarir, maka diharapkan karyawan akan lebih terdorong dalam memenuhi target kerja yang telah dibebankan oleh perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara Tarumanegara*. Jakarta : Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arep dan Tanjung Hendri. 2005. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, Sofyan. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : LP3S Indonesia
- Ekayadi. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rimbajitiraya Citrakarya*. Jakarta : Jurnal Manajemen Universitas Gunadarma
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Mltivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harlie. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Kalimantan Selatan*. Kalimantan Selatan : STIA Tabalong Kalimantan Selatan
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hwang. 2002. *The Joint Impact of Internal and Eksternal Career Anchors on Entry-Level 15 Career Satisfaction*.
- Kartikasari, W. 2005. *Peramalan penjualan daging ayam di RPA Jabal Nur Ciamis, Jawa Barat*. Skripsi. Bogor : Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor.
- Kristianto. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT Kapasari di Surabaya*. Jurnal.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Luthan, F. 2006. *Organisasi Behavior, Eight Edition*. Irwin Mc Graw-Hill, India

- Maholtra, Naresh, K. 2003. *Marketing Research An Applied Prientation*. Prentice Hall, London
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : CV Nuansa Elektrik Printing
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Nicholas ,Michael T. 2002. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Nurlatifah. 2010. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta : MediaKom
- Rivai, M. 2005. *Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Robbins dan Coulter 2007, *Manajemen*, Edisi ketujuh (terjemahan buku I dan II), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku organisasi*. Versi Bahasa Indonesia, edisi VIII. Jakarta: Prehallindo
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sapila. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. Jurnal

- Sebastian. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Pengeembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwokerto*. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Sepyawati. 2013. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Indonesia Cabang Bandung*. Jurnal
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BP STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Singarimbun, dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES
- Suarli, S & Bahtiar, Y. 2010. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suprihanto, A. 2003. *Organization Behavior*. Edisi keenam. Pustaka Media Jakarta
- Suryana. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan Tambang PT Inco Sorowako*. Jurnal.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN



**KUISIUNER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BEST FINANCE INDONESIA  
KABUPATEN JEMBER**

Kepada:

Yth. Sdr/ Sdri Best Finance Indonesia

Ditempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data primer penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember” yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan Studi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Untuk itu saya mohon bantuan Saudara/ i untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban Saudara/ i dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas perhatian dan ketersediaanya, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

**Arief Bakti Anggara**  
**NIM 070810291062**

**KUISIONER PENELITIAN**

## 1. Identifikasi Responden

- a. Usia : 1) 18 - 20 tahun, 2) 21 - 25 tahun, 3) > 25 tahun  
 b. Jenis kelamin : 1) Laki-laki, 2) Perempuan  
 c. Masa kerja : .....

## 2. Petunjuk Pengisian

Berikanlah tanda (√) pada jawaban yang Saudara/ i kehendaki!

- SS** : Jawaban sangat setuju  
**S** : Jawaban setuju  
**N** : Jawaban netral  
**TS** : Jawaban tidak setuju  
**STS** : Jawaban sangat tidak setuju

## 3. Pernyataan ; “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Finance Indonesia”.

No	Motivasi	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berkerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologi, yaitu berkerja untuk mendapatkan gaji atau imbalan					
2	Saya tetap terdorong berkerja karena perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawannya					
3	Saya tetap terdorong berkerja karena rekan kerja dapat bersosialisasi dengan baik dengan saya					
4	Saya tetap terdorong berkerja karena pihak perusahaan menghargai usaha kerja yang telah saya lakukan					
5	Saya tetap terdorong didalam berkerja karena adanya kebebasan dalam beraktualisasi diri					

No	Pengembangan Karir	STS	TS	N	S	SS
1	Adanya kompensasi yang adil dan memadai yang diberikan kepada karyawan telah memberikan adanya					

	rasa puas dalam berkerja atau berkarir					
2	Adanya pekerjaan yang dirasa dapat mengembangkan kemampuan karyawannya didalam perusahaan telah memberikan semangat kepada karyawan					
3	Adanya kesempatan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk melakukan pengembangan pribadi dan dan peningkatan rasa aman dan nyaman telah menciptakan adanya gairah kerja pada karyawan					
4	Rasa kebersamaan antar karyawan telah menciptakan adanya rasa nyaman dalam berinteraksi atau bersosialisasi didalam berkerjasama					
5	Adanya efektifitas atau mobilitas keatas dalam jenjang karir telah memberikan adanya harapan bahwa semua karyawan dapat naik jabatan					
6	Adanya pemberian hak untuk privasi, ruang didalam penyampaian perbedaan pendapat dan proses hukum yang adil didalam perusahaan telah menciptakan semangat didalam berkerja					
7	Peran kerja yang tidak melanggar ruang pribadi dan kebutuhan keluarga telah menciptakan adanya rasa nyaman didalam berkerja					

No	Kinerja	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan sesuai dengan jumlah atau target kerja yang telah ditetapkan					
2	Kualitas kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan					
3	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaannya					
4	Karyawan memiliki sikap kreatif didalam memecahkan permasalahan kerja					
5	Karyawan bersedia atau dapat					

	berkerja sama dengan rekan sekantornya					
6	Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan suatu persoalan kerja					
7	Karyawan memiliki inisiatif untuk berkerja sungguh-sungguh					
8	Karyawan dapat menghormati pelanggannya, kliennya ataupun rekan sekantornya					





## Lanjutan Lampiran 2

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	3	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	3	5	4	4
17	5	5	4	5	5	4	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5
19	5	4	4	5	5	5	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4
23	4	4	5	4	4	4	5	5	5
24	5	5	5	5	4	4	4	5	4
25	4	4	4	4	3	4	4	4	5
26	4	4	3	3	3	3	4	4	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4

## LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

## Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.623**	.715**	.519**	.370*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.048	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X.1.2	Pearson Correlation	.623**	1	.709**	.450*	.521**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.004	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X.1.3	Pearson Correlation	.715**	.709**	1	.602**	.421*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.023	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X.1.4	Pearson Correlation	.519**	.450*	.602**	1	.543**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.001		.002	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X.1.5	Pearson Correlation	.370*	.521**	.421*	.543**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.048	.004	.023	.002		.000
	N	29	29	29	29	29	29
XT.1	Pearson Correlation	.776**	.801**	.837**	.819**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

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

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

## Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.746**	.503**	.640**	.546**	.512**	.571**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.002	.005	.001	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
X.2.2	Pearson Correlation	.746**	1	.434*	.399*	.577**	.316	.360	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.032	.001	.095	.055	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
X.2.3	Pearson Correlation	.503**	.434*	1	.278	.492**	.426*	.410*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.005	.019		.144	.007	.021	.027	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
X.2.4	Pearson Correlation	.640**	.399*	.278	1	.556**	.542**	.402*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.144		.002	.002	.031	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
X.2.5	Pearson Correlation	.546**	.577**	.492**	.556**	1	.489**	.553**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.007	.002		.007	.002	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
X.2.6	Pearson Correlation	.512**	.316	.426*	.542**	.489**	1	.308	.728**
	Sig. (2-tailed)	.005	.095	.021	.002	.007		.104	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
X.2.7	Pearson Correlation	.571**	.360	.410*	.402*	.553**	.308	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.055	.027	.031	.002	.104		.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
XT.2	Pearson Correlation	.834**	.691**	.678**	.737**	.826**	.728**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

## Lanjutan Lampiran 3

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	YT
Y.1 Pearson Correlation	1	.684**	.556**	.663**	.616**	.441*	.663**	.548**	.835**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.017	.000	.002	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.2 Pearson Correlation	.684**	1	.562**	.625**	.524**	.410*	.669**	.517**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.003	.027	.000	.004	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.3 Pearson Correlation	.556**	.562**	1	.556**	.616**	.441*	.839**	.254	.769**
Sig. (2-tailed)	.002	.002		.002	.000	.017	.000	.184	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.4 Pearson Correlation	.663**	.625**	.556**	1	.838**	.292	.536**	.465*	.828**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.124	.003	.011	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.5 Pearson Correlation	.616**	.524**	.616**	.838**	1	.215	.581**	.463*	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.263	.001	.011	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.6 Pearson Correlation	.441*	.410*	.441*	.292	.215	1	.526**	.501**	.610**
Sig. (2-tailed)	.017	.027	.017	.124	.263		.003	.006	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.7 Pearson Correlation	.663**	.669**	.839**	.536**	.581**	.526**	1	.478**	.837**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001	.003		.009	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.8 Pearson Correlation	.548**	.517**	.254	.465*	.463*	.501**	.478**	1	.680**
Sig. (2-tailed)	.002	.004	.184	.011	.011	.006	.009		.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
YT Pearson Correlation	.835**	.813**	.769**	.828**	.798**	.610**	.837**	.680**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

**LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 X.2.6 X.2.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

## Lanjutan Lampiran 4

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

## LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =X.1 X.2 Y

/MISSING ANALYSIS.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Pengembangan Karir	Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember
N		29	29	29
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	4.0828	3.9557	4.1466
	Std. Deviation	.39103	.37037	.41332
Most Extreme Differences	Absolute	.239	.245	.259
	Positive	.239	.245	.259
	Negative	-.131	-.150	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.287	1.322	1.336
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073	.061	.058

a. Test distribution is Normal.

**LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	29	3.60	5.00	4.0828	.39103
Pengembangan Karir	29	3.57	5.00	3.9557	.37037
Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember	29	3.62	5.00	4.1466	.41332
Valid N (listwise)	29				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X.1 X.2  
 /SCATTERPLOT=(\*SRESID ,\*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember	4.1466	.41332	29
Motivasi	4.0828	.39103	29
Pengembangan Karir	3.9557	.37037	29

**Correlations**

		Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember	Motivasi	Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember	1.000	.906	.890
	Motivasi	.906	1.000	.886
	Pengembangan Karir	.890	.886	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember		.000	.000
	Motivasi	.000		.000
	Pengembangan Karir	.000	.000	
N	Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember	29	29	29
	Motivasi	29	29	29
	Pengembangan Karir	29	29	29

**Lanjutan Lampiran 6**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir, Motivasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.845	.16296

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.093	2	2.046	77.063	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.690	26	.027		
	Total	4.783	28			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.002	.337		-.006	.995		
	Motivasi	.577	.170	.546	3.399	.002	.215	4.644
	Pengembangan Karir	.453	.179	.406	2.530	.018	.215	4.644

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Pengembangan Karir
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.521	1.00	.06	.05
	3	.001	55.281	.00	.94	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember

**Lanjutan Lampiran 6**

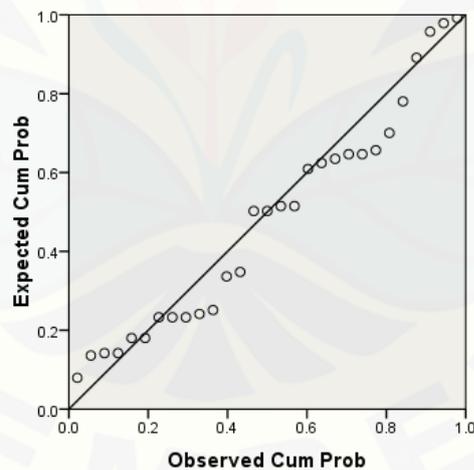
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6939	5.1491	4.1466	.38233	29
Std. Predicted Value	-1.184	2.622	.000	1.000	29
Standard Error of Predicted Value	.031	.093	.049	.018	29
Adjusted Predicted Value	3.6884	5.2200	4.1518	.39222	29
Residual	-.22978	.39071	.00000	.15703	29
Std. Residual	-1.410	2.398	.000	.964	29
Stud. Residual	-1.554	2.449	-.014	1.019	29
Deleted Residual	-.27928	.40751	-.00523	.17647	29
Std. Deleted Residual	-1.600	2.737	.002	1.066	29
Mahal. Distance	.073	8.058	1.931	2.265	29
Cook's Distance	.000	.196	.043	.064	29
Centered Leverage Value	.003	.288	.069	.081	29

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember

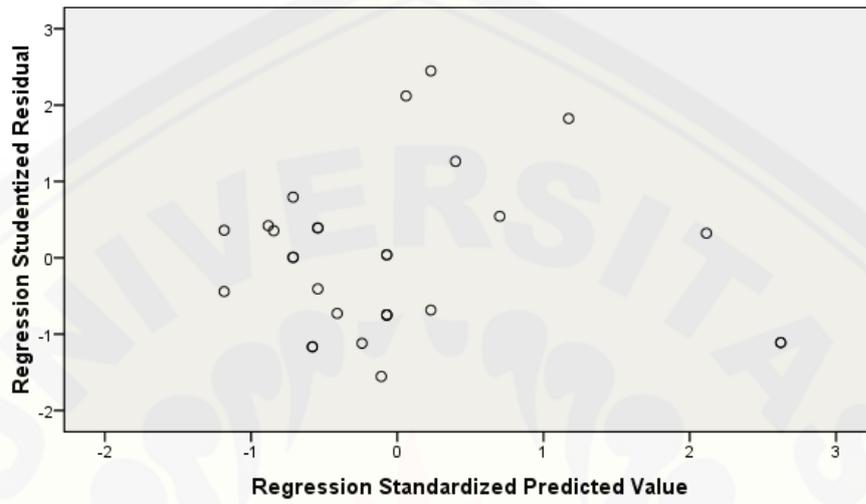
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember



## LAMPIRAN 7. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 8. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89