

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan

Sri Ermeila¹, Edduar Hendri², Erfan Robyardi³, Murlina Zulpa Resa⁴

¹Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, ermeilasri05@gmail.com

²⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether there is an influence of career development on employee work motivation at PT. Jasa Raharja (Persero) South Sumatra Branch. The data used is primary data analysis by observing and filling out questionnaires. The population is all employees of PT. Jasa Raharja (Persero) South Sumatra Branch. The total population in this study was 68 respondents. Analysis techniques include correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression analysis and hypothesis testing with the t test. The correlation coefficient equation of 0.397 means low. The coefficient of determination is 15.76%. The results of simple linear regression research show that $Y = 18.783 + 0.457$ Jasa Raharja (Persero) South Sumatra Branch. The research results show a relationship between career development and work motivation of employees of PT Jasa Raharja (Persero) South Sumatra Branch. is low with a correlation coefficient of 0.397%, the contribution of career development to employee work motivation is 15.76% and the rest is influenced by other variables not examined in this research. The simple linear regression equation is $Y = 18.783 + 0.457$.

Keywords: Career Development, Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan. Data yang digunakan analisis data primer dengan melakukan observasi dan isi kuesioner. Populasi adalah semua karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik analisis meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis dengan uji t. Persamaan koefisien korelasi sebesar 0,397 berarti rendah. Koefisien determinasi sebesar 15,76%. Menunjukkan hasil penelitian regresi linier sederhana adalah $Y = 18,783 + 0,457X$ dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan taraf nyata 5% diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan. adalah rendah dengan koefisien korelasi 0,397%, kontribusi pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 15,76% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 18,783 + 0,457 X$ serta kesimpulan hipotesis bahwa ada pengaruh Pengembangan karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja.

A. PENDAHULUAN

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut. Dessler (2000: 184) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peranan baru

diantaranya : 1) Pendorong produktivitas ; 2) Membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi; 3) Menghasilkan jasa pelanggan; 4) Membangun komitmen karyawan; dan 5) Semakin pentingnya sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi.

Kualitas Sumber daya manusia pada perusahaan sangat dibutuhkan agar mampu mengelola aset perusahaan dengan baik. Sumber daya yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan sehingga karyawan terpacu bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal, walaupun sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang baik, maka sebuah perusahaan tersebut tidak akan bertahan lama.

Usaha-usaha untuk memenuhi peningkatan kualitas dan kemampuan manusia sebagai tenaga penggerak suatu perusahaan tersebut, pada hakekatnya dimulai dari tenaga manusia sebagai tenaga individu yang memiliki hal-hal yang khusus pula pada perusahaan tersebut. Dalam upaya mengukur kegiatan manusia ini, suatu perusahaan banyak menghadapi hambatan-hambatan yang dapat menimbulkan berbagai masalah dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Pengembangan karir organisasi yang mengaitkan rencana-rencana karir orang dengan kebutuhan-kebutuhan angkatan kerja organisasi telah berkembang pada beberapa dekade terakhir sebagai suatu strategi untuk meningkatkan efektivitas angkatan kerja. Fokus pengembangan karir telah bergeser secara radikal dari individual keorganisasi.

Pandangan ini penafsiran pengembangan karir organisasional sebagai suatu proses strategis dimana memaksimalkan potensi karier individual adalah suatu cara untuk meningkatkan sukses organisasi secara keseluruhan (Gutteridge, et al). Konsep-konsep pengembangan karir telah meluas menjangkau realita-realita organisasional. Banyak pekerja saat ini dibesarkan dalam suatu era pertumbuhan dan peluang ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Untuk mengakomodasi sejumlah pekerja berbakat pada manajemen menengah, organisasi-organisasi harus berpikir secara kreatif mengenai apa arti pertumbuhan dan sukses yang sesungguhnya. Peningkatan kesadaran bahwa sukses karir dapat muncul dalam bentuk pergerakan lateral "tumbuh ditempat" melalui job *enrichment*. Kita sekarang perlu memandang pengembangan karir dalam suatu konteks dunia. Konsep-konsep dan teknologi pengembangan karier melintasi batas-batas negara sebagai hasil pertumbuhan perusahaan-perusahaan multinasional dan ledakan teknologi informasi.

Proses pengembangan sumber daya manusia khususnya pengembangan karir pada PT. Jasa Raharja (Persero) selain untuk mengetahui tujuan karir dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut, karena itu melalui aktivitas pengembangan karir yang dilaksanakan dengan upaya baik secara individual maupun bersama-sama termasuk prestasi kerja yang baik dan *exposure* yang sesuai dengan adanya dukungan dari manajemen maka departemen Sumber Daya Manusia yang mengelola SDM menjadi terikat.

Masalah yang terdapat pada perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini tidak lain merupakan perencanaan pengembangan karir dimana bahwa perencanaan karir sebagai suatu sistem yang tidak akan menjamin karir seseorang akan berkembang tanpa ada respon dari karyawan, namun dengan perencanaan karir setidaknya lebih baik sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat, karena terkadang pengembangan karir dirasakan cukup lambat, dan akibatnya departemen SDM cukup terhambat untuk mengisi tempat yang seharusnya sesuai dengan kredibilitas karyawan yang ada.

Dengan terkonsepnya pengembangan karir yang baik, maka semua itu akan berdampak pada motivasi kerja yang baik pula bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana motivasi kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam perusahaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Dalam masalah pengembangan karir, pada umumnya karyawan belum banyak mengetahui ketentuan, persyaratan, jenjang maupun arah karir dalam organisasi. Bahkan kadang-kadang karyawan tidak memikirkan masalah karir karena menganggap bahwa perusahaan telah mengatur dengan sendirinya. PT. Jasa Raharja (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan merupakan asuransi kerugian yang memberikan pelayanan kepada korban resiko teknik modern dari para pemilik atau pengusaha alat modern. Adapun subjek dari pertanggung jawaban kecelakaan diri adalah penumpang kendaraan bermotor, umum, kereta api dan pesawat terbang. Setiap pengusaha diwajibkan untuk bertanggung jawab terhadap hasil pungutan iuran wajib para penumpang dan penyetorannya kepada PT. Asuransi Jasa Raharja (Persero) melalui Bank atau asuransi lain yang ditunjuk menteri menurut cara yang ditentukan oleh direksi akan kembali menjalankan asuransi sosial yaitu mengelola pelaksanaan UU No 33 tahun 19645.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Rivai & Sagala (2010: 274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Walaupun perencanaan karir penting dalam fase sebuah karir, namun terdapat tiga pin dalam perjalanan karir yang cukup krusial :

1. Pada saat karyawan mulai dikontrak
Pengalaman kerja diawal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karir mereka.
2. *Mid-career* (pertengahan karir)
Yaitu kondisi dimana karyawan sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak. Namun, pada pertengahan karir ini, karyawan berada pada *turning point*, yaitu posisi dimana kemerdekaan karir menjadi perhatian yang serius.

3. Masa prapensiun

Pekerja menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antar personal.

Menurut Suwatno, (2011: 103) Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti, (2011: 121) Beberapa pendapat tentang pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.
2. Pengembangan karir adalah serangkaian pengalaman peran yang di urut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan dan karir.
3. Pengembangan karir adalah semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Penelitian mengenai tahapan-tahapan karir menyimpulkan bahwa kebutuhan dan ekspektasi individu berubah melalui tahapan-tahapan Rivai & Sagala (2010: 281) :

1. Fase awal/fase pembentukan
Menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.
2. Fase lanjutan
Dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.
3. Fase mempertahankan
Individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan dimasa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.
4. Fase pensiun
Individu telah menyelesaikan satu karir, dan dia akan berpindah ke karir yang lain, dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

Ada beberapa variabel atau indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir, antara lain sebagai berikut Notoatmodjo (2009: 169)

1. Kinerja
Kinerja pegawai yang hanya rata-rata atau dibawah rata-rata pada umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi. Oleh sebab itu pengembangan karir selalu dikaitkan dengan kinerja seseorang pegawai organisasi. Apabila pegawai mempunyai kinerja baik maka ia mempunyai kesempatan untuk pengembangan karirnya.
2. Loyalitas
Loyalitas atau integritas yang tinggi seseorang pegawai dari organisasi kerja manapun akan menjadi acuan pimpinan dalam pengembangan karirnya.

- Sebaliknya pegawai yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, karirnya pasti akan terhambat.
3. Dikenal
Pegawai organisasi yang kinerjanya baik, yang loyalitasnya tinggi terhadap organisasi, sudah barang tentu akan lebih dikenal oleh atasan. Faktor ini akan mempengaruhi pengembangan karirnya pegawai yang bersangkutan.
 4. Bawahan
Dalam pengembangan karir seseorang pegawai, peran bawahannya juga ikut menentukan. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus pandai dalam memanfaatkan bawahannya, terutama bawahannya yang mempunyai keterampilan tertentu.
 5. Kesempatan pengembangan
Selain hal-hal tersebut, pegawai juga harus pandai memanfaatkan waktu keterampilan, mengikuti seminar keterampilan yang terkait dengan pekerjaan atau tugasnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam proses pengembangan karir Sedarmayanti (2011: 122)

1. *Life stages* (tingkat kehidupan)
Orang memandang karirnya pada berbagai tingkat kehidupannya. Perubahan tersebut disebabkan proses usia dan adanya kesempatan berkembang.
Tahap 1 : Pencarian identitas, seorang memilih berbagai alternatif karir
Tahap 2 : Memilih kesempatan dan menetapkan jalur karir
Tahap 3 : Mempertahankan kehidupan yang dijalani dan atau melakukan penyesuaian, karir berubah, karena orang mempertanyakan kualitas kehidupannya.
Tahap 4 : kekuatan dan kemampuan fisik mental berkurang, aspirasi dan motivasi seseorang menjadi menurun.
2. *Career anchors* (dasar karir)
Lima motif yang berbeda, menjadi catatan dalam memilih dan menyiapkan karir:
 - a. *Manajerial Competence* (kemampuan manajerial)
 - b. *Technical/functional competence* (kemampuan teknis/fungsional)
 - c. *Security* (keamanan)
 - d. *Creativity* (kreativitas)
 - e. *Autonomy & independence* (autonomi dan kebebasan)

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Rivai & Sagala (2010: 837)

Menurut para ahli dikembangkan dalam buku Sedarmayanti (2011: 233) motivasi adalah :

1. Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (George R Terry)
2. Proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler)

3. Kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan prasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M. Steers)

Menurut Sedarmayanti (2011: 234) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Teori Motivasi

Faktor yang meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam peningkatan kinerjanya terdapat pada teori hierarki yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat kebutuhan Sedarmayanti (2011: 234)

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar diantaranya kebutuhan rasa lapar, haus, perlindungan, pakaian dan perumahan.
2. Kebutuhan keamanan
Yaitu kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan yang mencakup kasih sayang, dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan yang mencakup faktor rasa hormat internal seperti : harga diri, otonomi dan prestasi. Sedangkan faktor hormat eksternal seperti : status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri
Yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Teori Mc Cleland's

Menurut Mc Cleland's dikembangkan dalam buku Arep & Tanjung (2003: 30) sangat menekankan perhatian terhadap prestasi (*Achievement*) disini ada tiga kebutuhan yang penting, yaitu :

1. Keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik daripada sebelumnya (pencapaian prestasi). Hal ini dapat dicapai dengan cara :
 - a. Merumuskan tujuan
Artinya tujuan yang tidak pernah dirumuskan akan menjerumuskan organisasi. Artinya organisasi akan bergerak berubah setiap kali orang-orang yang mengurusnya berubah.
 - b. Mendapatkan umpan balik
Umpan balik diperlukan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
 - c. Memberikan tanggung jawab pribadi
Karyawan diberi tanggung jawab untuk memperbaiki pekerjaannya sendiri, karena pada prinsipnya pekerja yang mengerjakan pekerjaan itulah yang paling tau tentang bagaimana meningkatkan mutu pekerjaannya.

2. *Affiliation*

Artinya adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara :

- a. Bekerja dengan tujuan yang sama dan terkoordinasi.
- b. Bekerja sama dengan orang lain
- c. Sosialisasi

3. *Power*

Artinya ada kebutuhan kekuasaan, yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya.

Dari pengertian beberapa para ahli diatas tentang teori motivasi dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan untuk seseorang bekerja dalam merealisasikan konsep dirinya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2010: 89).

Variabel Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2010:57).

Macam-macam Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen (Bebas) pengembangan karir (x)
Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat, (Sugiono 2011:39)
2. Variabel dependen (terikat) motivasi kerja (Y)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiono 2011:39)

Definisi Operasional Variabel

Tabel Variabel, Devinisi, Indikator, Butir, Skala Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala Ukur
1	Pengembangan karir (X)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Notoadmodjo (2011:121)	1. Kinerja 2. Loyalitas 3. Dikenal 4. Bawahan 5. Kesempatan pengembang	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Ordinal
2	Motivasi kerja (Y)	Merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upa ya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedarmayanti(2011:233)	1. fisiologis 2. Rasa Aman 3.Kebutuhan Sosial 4. Harga Diri 5.Aktualisasi Diri	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Ordinal

Sumber : Sedarmayanti (2011)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiono, (2011: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sumatera Selatan yang berjumlah 68 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto, (2006: 131) apabila subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. atas dasar tersebut, maka diambil keseluruhan karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sumatera Selatan yang berjumlah 68 orang sebagai subjek penelitian.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang ingin diukur atau mengukur pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan.

1. Variabel Pengembangan Karir (X)

Pada tabel menyajikan jawaban responden mengenai variabel pengembangan karir merupakan hasil pertanyaan dari kuesioner yang disebarakan oleh peneliti pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan. Untuk menguji validitas pada variabel pengembangan karir, terlebih dahulu dicari harga korelasi keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor dengan menggunakan rumus korelasi *pearson* dibandingkan r_{table} .

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi antara variabel x dengan y

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total

n = Responden

Untuk mengetahui Valid tidaknya suatu pertanyaan dari kuesioner Menentukan r_{tabel} jika diketahui uji signifikansi pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan $n = 68$, maka diperoleh $r_{table} = 0,244$. Berikut adalah perhitungan dari tiap butir instrument pada hasil jawaban responden :

Penyelesaian butir instrumen 1 :

$$r_{xy} = \frac{68(12106) - (286)(2861)}{\sqrt{\{68(1226) - 286^2\}\{68(121197) - 2861^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{823208 - 818246}{\sqrt{\{833368 - 81796\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4962}{\sqrt{\{1572\}\{56075\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4962}{9388,81}$$

$$r_{xy} = 0,528$$

Dari perhitungan diatas pertanyaan untuk butir instrument 1 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,528 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari jawaban kuesioner dari responden beberapa responden selalu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja pada PT Jasa Raharja (Persero).

Penyelesaian butir instrumen 2 :

$$r_{xy} = \frac{68(12493) - (296)(2861)}{\sqrt{\{68(1306) - (296)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(849524) - (846856)}{\sqrt{\{88808 - 87616\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2668}{\sqrt{\{1192\}\{56075\}}} \quad r_{xy} = \frac{2668}{\sqrt{66841400}}$$

$$r_{xy} = \frac{2668}{8175,65} \quad r_{xy} = 0,326$$

Dari perhitungan diatas pertanyaan untuk butir instrument 2 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,326 > 0,244$. kedua perhitungan diatas untuk butir instrument satu dan dua hasil ini diperoleh dari jawaban kuesioner dari responden bahwa evaluasi secara berkala dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero).

Penyelesaian butir instrumen 3 :

$$r_{xy} = \frac{68(13282) - (313)(2861)}{\sqrt{\{68(1473) - (313)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(903176) - (895493)}{\sqrt{\{100164 - 97969\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7683}{\sqrt{\{2195\}\{56075\}}} \quad r_{xy} = \frac{7683}{\sqrt{123084625}}$$

$$r_{xy} = \frac{7683}{11094,35} \quad r_{xy} = 0,692$$

Dari perhitungan di atas butir instrument 3 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,692 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari jawaban kuesioner dari responden jika karyawan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Penyelesaian butir instrumen 4 :

$$r_{xy} = \frac{68(13277) - (314)(2861)}{\sqrt{\{68(1472) - (314)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(902836) - (898354)}{\sqrt{\{100096 - 98596\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4482}{\sqrt{\{1500\}\{56075\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4482}{\sqrt{84112500}} \quad r_{xy} = \frac{4482}{9171,28} \quad r_{xy} = 0,488$$

Butir instrumen dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,488 > 0,244$. Butir instrument 4 responden menjawab dari kuesioner Hasil ini diperoleh dari jawaban kuesioner dari responden bahwa baiknya hasil kerja karyawan ditentukan oleh tingginya komitmen karyawan pada perusahaan.

Penyelesaian butir instrumen 5 :

$$r_{xy} = \frac{68(11808) - (278)(2861)}{\sqrt{\{68(1182) - (278)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(802944) - (795358)}{\sqrt{\{80376 - 77284\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7586}{\sqrt{\{3092\}\{56075\}}} \quad r_{xy} = \frac{7586}{\sqrt{173383900}}$$

$$r_{xy} = \frac{7586}{13167,53} \quad r_{xy} = 0,576$$

Dari perhitungan kuesioner di atas butir instrument 5 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,576 > 0,244$. Butir instrument 5 responden menjawab dari kuesioner tingkat prestasi yang diperoleh karyawan untuk bisa lebih dikenal oleh pimpinan menjadi faktor utama dalam pengembangan karir karyawan.

Penyelesaian butir instrumen 6 :

$$r_{xy} = \frac{68(10453) - (247)(2861)}{\sqrt{\{68(929) - (247)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(710804) - (706667)}{\sqrt{\{63172 - 61009\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4137}{\sqrt{\{2163\}\{56075\}}} \quad r_{xy} = \frac{4137}{\sqrt{121290225}}$$

$$r_{xy} = \frac{4137}{11013,18} \quad r_{xy} = 0,375$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 6 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,375 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai apakah karyawan mampu bekerja dengan baik sehingga cukup dikenal oleh atasan.

Penyelesaian butir instrumen 7 :

$$r_{xy} = \frac{68(11838) - (280)(2861)}{\sqrt{\{68(1180) - (280)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(804984) - (801080)}{\sqrt{\{80240 - 78400\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3904}{\sqrt{\{1840\}\{56075\}}} \quad r_{xy} = \frac{3904}{\sqrt{103178000}}$$

$$r_{xy} = \frac{3904}{10157,65} \quad r_{xy} = 0,384$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 7 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,384 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai pembagian tugas telah didasarkan pada kemampuan karyawan.

Penyelesaian butir instrumen 8 :

$$r_{xy} = \frac{68(12234) - (288)(2861)}{\sqrt{\{68(1248) - (288)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(831912) - (823968)}{\sqrt{\{84864 - 82944\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7944}{\sqrt{\{1920\}\{56075\}}} \quad r_{xy} = \frac{7944}{\sqrt{107664000}}$$

$$r_{xy} = \frac{7944}{10376,12} \quad r_{xy} = 0,765$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 8 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,765 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai keterampilan karyawan dalam bekerja menjadi faktor dalam proses pengembangan karir.

Penyelesaian butir instrumen 9 :

$$r_{xy} = \frac{68(11634) - (274)(2861)}{\sqrt{\{68(1140) - (274)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(791112) - (783914)}{\sqrt{\{77520 - 75076\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7198}{\sqrt{\{2444\}\{56075\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7198}{11706,72}$$

$$r_{xy} = 0,614$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 9 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,614 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai secara terstruktur tiap karyawan diberi kesempatan mengikuti pelatihan.

Penyelesaian butir instrumen 10 :

$$r_{xy} = \frac{68(12072) - (285)(2861)}{\sqrt{\{68(1217) - (285)^2\}\{68(121197) - (2861)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(820896) - (815385)}{\sqrt{\{82756 - 81225\}\{8241396 - 8185321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5511}{\sqrt{\{1531\}\{56075\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5511}{9265,57}$$

$$r_{xy} = 0,594$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 10 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,594 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai secara terencana setiap karyawan mendapat kesempatan mengikuti pendidikan.

Rekapitulasi perhitungan uji validitas butir-butir instrumen variabel pengembangan karir disajikan pada berikut ini:

Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,528	0,244	Valid
2	0,326	0,244	Valid
3	0,692	0,244	Valid
4	0,488	0,244	Valid
5	0,576	0,244	Valid
6	0,375	0,244	Valid
7	0,384	0,244	Valid
8	0,765	0,244	Valid
9	0,614	0,244	Valid
10	0,594	0,244	Valid

Sumber : Data diolah

Setelah koefisien korelasi (r_{xy}) atau r_{hit} diperoleh maka dilihat r_{tabel} yaitu 0,244 pada taraf nyata 0,05 dengan jumlah data 68. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) untuk semua butir instrumen lebih besar dari r_{tabel} , ini berarti bahwa seluruh butir instrumen variabel promosi adalah valid.

2. Variabel Motivasi Kerja

Untuk menguji validitas pada variabel motivasi kerja terlebih dahulu dicari harga korelasi keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor

total yang merupakan jumlah tiap skor dengan menggunakan rumus korelasi pearson dibandingkan dengan nilai r_{tabel} .

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Korelasi antara variabel x dengan y
- $\sum X$ = Jumlah Skor Item
- $\sum Y$ = Jumlah Skor Total
- n = Responden

Untuk mengetahui Valid tidaknya suatu pertanyaan dari kuesioner Menentukan r_{tabel} jika diketahui uji signifikasi pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan $n = 68$, maka diperoleh $r_{table} = 0,244$. Berikut adalah perhitungan dari tiap butir instrument pada hasil jawaban responden :

Penyelesaian butir instrument 1 :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{68(9846) - (256)(2585)}{\sqrt{\{68(1002) - (256)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(669529) - (661760)}{\sqrt{\{68136 - 65536\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7768}{\sqrt{\{2600\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{7768}{\sqrt{192532600}}$$

$$r_{xy} = \frac{7768}{13875,61} \quad r_{xy} = 0,559$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 1 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,559 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai dorongan motivasi kerja karyawan terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan.

Penyelesaian butir instrument 2 :

$$r_{xy} = \frac{68(10986) - (287)(2585)}{\sqrt{\{68(1251) - (287)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(747048) - (741895)}{\sqrt{\{85068 - 82369\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5153}{\sqrt{\{2699\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{5153}{\sqrt{199863649}}$$

$$r_{xy} = \frac{5153}{14137,31} \quad r_{xy} = 0,364$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 2 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,364 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai penghasilan yang sesuai dengan tingkat jabatan.

Penyelesaian butir instrumen 3 :

$$r_{xy} = \frac{68(11166) - (291)(2585)}{\sqrt{\{68(1283) - (291)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(759288) - (752235)}{\sqrt{\{87244 - 84681\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7055}{\sqrt{\{2563\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{7055}{\sqrt{189792713}}$$

$$r_{xy} = \frac{7055}{13776,62} \quad r_{xy} = 0,512$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 3 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,512 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai adanya jaminan keselamatan kerja karyawan dari perusahaan.

Penyelesaian butir instrumen 4 :

$$r_{xy} = \frac{68(9983) - (260)(2585)}{\sqrt{\{68(1048) - (260)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(678844) - (672100)}{\sqrt{\{71264 - 67600\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6744}{\sqrt{\{3664\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{6744}{\sqrt{271322864}}$$

$$r_{xy} = \frac{6744}{16471,88} \quad r_{xy} = 0,409$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 4 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,409 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai kondisi ruangan yang dan sarana prasarana yang memadai sehingga mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kinerjanya.

Penyelesaian butir instrumen 5 :

$$r_{xy} = \frac{68(9242) - (240)(2585)}{\sqrt{\{68(898) - (240)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(628456) - (620400)}{\sqrt{\{61064 - 57600\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8056}{\sqrt{\{3464\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{8056}{\sqrt{256512664}}$$

$$r_{xy} = \frac{8056}{16016,01} \quad r_{xy} = 0,502$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 5 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,502 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai hubungan yang baik terjalin antara pimpinan dan karyawan sehingga tercipta rasa kasih sayang tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Penyelesaian butir instrumen 6 :

$$r_{xy} = \frac{68(9060) - (237)(2585)}{\sqrt{\{68(857) - (237)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(616080) - (612645)}{\sqrt{\{58276 - 56169\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3435}{\sqrt{\{2107\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{3435}{\sqrt{156025457}}$$

$$r_{xy} = \frac{3435}{12491,01} \quad r_{xy} = 0,274$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 6 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,274 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai pujian dari seorang pimpinan terhadap karyawan atas pekerjaannya membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi.

Penyelesaian butir instrumen 7 :

$$r_{xy} = \frac{68(10178) - (264)(2585)}{\sqrt{\{68(1080) - (264)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(692104) - (682440)}{\sqrt{\{73440 - 69696\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{9664}{\sqrt{\{3744\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{9664}{\sqrt{277246944}}$$

$$r_{xy} = \frac{9664}{16650,73} \quad r_{xy} = 0,580$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 7 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,580 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari temannya biasanya mereka tidak mau prestasinya disamaratakan dengan karyawan yang lainnya.

Penyelesaian butir instrumen 8 :

$$r_{xy} = \frac{68(10664) - (277)(2585)}{\sqrt{\{68(1177) - (277)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(725152) - (716045)}{\sqrt{\{80036 - 76729\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{9107}{\sqrt{\{3307\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{9107}{\sqrt{244886657}}$$

$$r_{xy} = \frac{9107}{15648,85} \quad r_{xy} = 0,581$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 8 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,581 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai karyawan merasa puas apabila diberikan penghargaan oleh pimpinannya sebagai karyawan yang berprestasi tinggi.

Penyelesaian butir instrumen 9 :

$$r_{xy} = \frac{68(9137) - (237)(2585)}{\sqrt{\{68(879) - (237)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(621316) - (612645)}{\sqrt{\{59772 - 56169\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8671}{\sqrt{\{3603\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{8671}{\sqrt{266805753}}$$

$$r_{xy} = \frac{8671}{16334,18} \quad r_{xy} = 0,530$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 9 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,530 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner kepada responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta pimpinan dengan hasil yang baik dibanding dengan teman yang lainnya.

Penyelesaian butir instrumen 10 :

$$r_{xy} = \frac{68(9095) - (236)(2585)}{\sqrt{\{68(864) - (236)^2\}\{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(618460) - (610060)}{\sqrt{\{58752 - 55696\}\{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8400}{\sqrt{\{3056\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{8400}{\sqrt{226299856}}$$

$$r_{xy} = \frac{8400}{15043,26} \quad r_{xy} = 0,558$$

Berdasarkan perhitungan di atas butir instrumen 10 valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,558 > 0,244$. Hasil ini diperoleh dari pertanyaan kuesioner

kepada responden mengenai dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih keras agar kelak dapat menjadi pemimpin.

Rekapitulasi perhitungan uji validitas butir-butir instrumen variabel motivasi kerja disajikan pada berikut ini:

Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,559	0,244	Valid
2	0,364	0,244	Valid
3	0,512	0,244	Valid
4	0,409	0,244	Valid
5	0,502	0,244	Valid
6	0,274	0,244	Valid
7	0,580	0,244	Valid
8	0,581	0,244	Valid
9	0,530	0,244	Valid
10	0,558	0,244	Valid

Sumber : Hasil Olahan

Setelah koefisien korelasi (r_{xy}) atau r_{hit} diperoleh maka dilihat r_{tabel} yaitu 0,244 pada taraf nyata 0,05 dengan jumlah data 68. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) untuk semua butir instrumen lebih besar dari r_{tabel} , ini berarti bahwa seluruh butir instrumen variabel motivasi kerja adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya atau diandalkan.

Variabel Pengembangan Karir

Penelitian melakukan uji reliabilitas yaitu dengan teknik Split half (teknik belah dua). Belahan pertama adalah menghitung koefisien korelasi dengan rumus *Pearson Product Moment* dilanjutkan dengan belahan kedua dengan rumus *Spearman Brown*. Belahan pertama dilakukan dengan mengkorelasikan skor total butir instrument dengan genap dan ganjil. Berikut adalah perhitungan untuk mengetahui reliabel variabel pengembangan karir.

Penyelesaian :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{68(30259) - (1431)(1430)}{\sqrt{\{68(30409) - (1431)^2\} \{68(30270) - (1430)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(2057612) - (2046330)}{\sqrt{\{2067812 - 2047761\} \{2058360 - 2044900\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{9851}{\sqrt{\{20051\} \{13460\}}} \quad r_{xy} = \frac{9851}{\sqrt{269886460}}$$

$$r_{xy} = \frac{9851}{16428,22} \quad r_{xy} = 0,599$$

Nilai $r = 0,599$ ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut $r_{ganjil - genap}$. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown*.

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} \quad r_i = \frac{2(0,599)}{1+(0,599)}$$

$$r_i = \frac{1,198}{1,599} \quad r_i = 0,749 \quad \text{Jadi Nilai } r = 0,749$$

Berdasarkan perhitungan yang ada, maka $\alpha = 5\%$ dan $n = 68$, uji satu pihak; derajat kebebasan diperoleh $r_{tabel} = 0,244$. Ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , atau $0,749 > 0,244$, berarti butir pertanyaan pada variabel promosi (X) reliabilitas.

Variabel Motivasi Kerja

Penelitian melakukan uji realibilitas yaitu dengan teknik Split half (teknik belah dua). Belahan pertama adalah menghitung koefisien korelasi dengan rumus Pearson' Product Moment dilanjutkan dengan belahan kedua dengan rumus Spearman Brown. Belahan pertama dilakukan dengan mengkorelasikan skor total butir instrument dengan genap dan ganjil. Berikut adalah perhitungan untuk mengetahui reliabel variabel pengembangan karir.

Penyelesaian :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{68(24775) - (1288)(1297)}{\sqrt{\{68(24794) - (1288)^2\} \{68(25013) - (1297)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(1684700) - (1670536)}{\sqrt{\{1685992 - 1658994\} \{1700884 - 1682209\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{14164}{\sqrt{\{27048\} \{18675\}}} \quad r_{xy} = \frac{14164}{\sqrt{505121400}}$$

$$r_{xy} = \frac{14164}{22474,90} \quad r_{xy} = 0,630$$

Nilai $r = 0,630$ ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut $r_{ganjil - genap}$. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus Spearman Brown Menghitung Reliabilitas Seluruh Tes Dengan Rumus Spearman Brown

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} \quad r_i = \frac{2(0,630)}{1+0,630}$$

$$r_i = \frac{1,26}{1,63} \quad r_i = 0,773$$

Jadi Nilai $r = 0,773$

Berdasarkan perhitungan yang ada, maka $\alpha = 5\%$ dan $n = 68$, uji satu pihak; derajat kebebasan diperoleh $r_{tabel} = 0,244$. Ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , atau $0,773 > 0,244$, berarti butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja (Y) reliabel.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan data diatas, penulis akan mencari pengaruh antara variabel X dan variabel Y dengan cara mengolah data menggunakan rumus regresi linier sederhana,

$$\hat{Y} = a + bx$$

Untuk mencari nilai a dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk mencari nilai b dihitung dengan rumus :

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

Penyelesaian :

Persamaan regresi nilai b dihitung sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{68(109137) - (2861)(2585)}{68(121197) - (2861)^2}$$

$$b = \frac{7421316 - 7395685}{8241396 - 8185321} \quad b = \frac{25631}{56075} \quad b = 0,457$$

Persamaan regresi nilai a dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(2585)(121197) - (2861)(109137)}{68(121197) - (2861)^2}$$

$$a = \frac{313294245 - 312240957}{8241396 - 8185321}$$

$$a = \frac{1053288}{56075} \quad a = 18,783$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana yang didapat adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 18,783 + 0,457X$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi diatas diperoleh nilai konstanta atau a sebesar 18,783 dan nilai koefisien regresi atau b sebesar 0,457 menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang rendah antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengembangan karir (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 18,783 + 0,457X$

Nilai konstanta a = 18,783 berarti jika variabel X (pengembangan karir) = 0 satuan atau tidak terdapat variabel promosi, maka Y (motivasi kerja) sebesar nilai a = 18,783 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi b = 0,457 berarti jika variabel X (pengembangan karir) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (motivasi kerja) meningkat sebesar b yaitu 0,457 satuan.

Koefisien Korelasi

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Untuk memperkuat hasil pengaruh yang telah diketahui dilakukan dengan melihat kuat tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut dapat dicari menggunakan rumus koefisien korelasi (r) seperti berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Penyelesaian :

$$r_{xy} = \frac{68(109137) - (2861)(2585)}{\sqrt{\{68(121197) - (2861)^2\} \{68(99357) - (2585)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(7421316) - (7395685)}{\sqrt{\{8241396 - 8185321\} \{6756276 - 6682225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{25631}{\sqrt{\{56075\}\{74051\}}} \quad r_{xy} = \frac{25631}{\sqrt{4152409825}}$$

$$r_{xy} = \frac{25631}{64439,19} \quad r_{xy} = 0,397$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) diatas dapat diketahui nilai r = 0,397 atau sebesar 39% yang berarti bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan dianggap rendah.

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2011:138)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi r = 0,397 diperoleh koefisien determinasi r² 0,397= 15,76%. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 15,76% sedangkan 84,24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, jadi hubungan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai r adalah rendah.

Koefisien Determinasi

Dalam analisis koefisien korelasi determinasi (r²) yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r), koefisien ini disebut koefisien penentu. Dari hasil perhitungan diatas diperoleh determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien diterminan

r = Nilai Koefisen korelasi

Penyelesaian Koefisien determinasi :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,397^2 \times 100\%$$

$$KP = 15,76 \%$$

Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 15,76%.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t dari data yang diolah maka diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $\hat{Y} = 18,783 + 0,457$ dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X) sebesar 0.457, berarti jika

Pengembangan Karir meningkat sebesar satu satuan skor maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0.457 begitu juga jika Pengembangan Karir (X) turun sebesar satu satuan skor maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) juga turun sebesar 0.457.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai R sebesar 0.397 atau 39% berarti pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) Rendah. Selanjutnya untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar R^2 sebesar 0.397. Hal ini berarti Pengembangan Karir (X) memberikan sumbangan yaitu sebesar 15,76% terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan. Sedangkan sisanya 84,24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% diuji dua pihak dan $dk = n - 2$ jadi $dk = 68 - 2 = 66$, (n adalah jumlah populasi). Dengan demikian diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,000$. dan hasil $t_{hitung} = 3,513$ Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dalam penelitian ini terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:233) berpendapat bahwa:

Keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (George R Terry).

Proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler).

Kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M Steers).

Menurut Teori Hirarki yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat kebutuhan Sedarmayanti (2011 : 234)

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar diantaranya kebutuhan rasa lapar, haus, perlindungan, pakaian dan perumahan.
2. Kebutuhan keamanan
Yaitu kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan yang mencakup kasih sayang, dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan yang mencakup faktor rasa hormat internal seperti : harga diri, otonomi dan prestasi. Sedangkan faktor hormat eksternal seperti : status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri
Yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Temuan hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Redi Winata 2011 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Rivai & Sagala (2010:274)

Pengembangan (development) juga diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Suwatno, (2011:103).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam proses pengembangan karir Sedarmayanti (2011:122)

1. *Life stages* (tingkat kehidupan)

Orang memandang karirnya pada berbagai tingkat kehidupannya. Perubahan tersebut disebabkan proses usia dan adanya kesempatan berkembang.

Tahap 1 : Pencarian identitas, seorang memilih berbagai alternatif karir

Tahap 2 : Memilih kesempatan dan menetapkan jalur karir

Tahap 3 : Mempertahankan kehidupan yang dijalani dan atau melakukan penyesuaian, karir berubah, karena orang mempertanyakan kualitas kehidupannya.

Tahap 4 : kekuatan dan kemampuan fisik mental berkurang, aspirasi dan motivasi seseorang menjadi menurun.

2. *Career anchors* (dasar karir)

Lima motif yang berbeda, menjadi catatan dalam memilih dan menyiapkan karir :

a. *Manajerial Competence* (kemampuan manajerial)

b. *Tecnical/functional competence* (kemampuan teknis/fungsional)

c. *Security* (keamanan)

d. *Creativity* (kreativitas)

e. *Autonomy & independence* (autonomi dan kebebasan)

Unsur-Unsur Pengembangan Karir :

1. Penilaian individu tentang kemampuan, minat kebutuhan karir dan tujuan :
Penilaian merupakan proses penjelasan sendiri dan analisis.

2. Penilaian organisasi tentang kemampuan dan kesanggupan karyawan :

a) Informasi seleksi :

Meliputi ujian kemampuan, pendidikan dan pengalaman kerja

b) Informasi riwayat pekerjaan sekarang :

Meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, catatan promosi, kenaikan gaji dan partisipasi berbagai program.

3. Komunikasi informasi mengenai kebebasan memilih dan kesempatan karir :
meliputi informasi arah karir, jalur karir dan lowongan pekerjaan.

4. Penyuluhan karir Diberikan kepada penyelia dan pimpinan agar berfungsi sebagai penasihat yang efektif.

Apabila Pengembangan Karir dikaitkan dengan Motivasi Kerja seorang karyawan maka itu merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, koefisien determinan, regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan :

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 18,783 + 0,457X$ nilai konstanta $a = 18,783$ berarti jika variabel X (pengembangan karir) = 0 satuan atau tidak terdapat variabel pengembangan karir, maka Y (motivasi kerja) sebesar nilai $a = 18,783$ satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi $b = 0,457$ berarti jika variabel X (pengembangan karir) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (motivasi kerja) meningkat sebesar b yaitu 0,457 satuan.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,397$ atau sebesar 39% yang berarti bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan adalah rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} yaitu 3,513 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai 2,000 maka t_{hitung} 3,513 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Selatan.

Kemudian untuk koefisien determinasi $r^2 = 0,397^2 = 15,76\%$. Hal ini dapat diartikan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja sebesar 15,76%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2) Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mengajukan saran, walaupun hasil penelitian yang dilakukan hubungan variabel pengembangan karir (X) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) rendah, PT Jasa Raharja (Persero) cabang Sumatera Selatan diharapkan tetap meningkatkan motivasi kerja karyawannya dalam pengembangan karirnya, Karena pada dasarnya pengembangan karir merupakan gambaran bagi seorang karyawan untuk mengetahui apakah dirinya merupakan karyawan yang cukup berkualitas atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep Ishak, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo
- Ekayadi Septyaningsih. 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Rimba Jaya. (Skripsi Tidak Dipublikasikan)*. Jakarta: Universitas Gunadarma Jakarta
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/pengaruh-program-pengembangan-karir-dan.html>. 1 Mei 2012
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>. 1 Mei 2012

- Rivai, Sagala. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti pemula*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Winata Redi. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Skripsi Tidak Dipublikasikan)* Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang