

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA HOTEL LARIZ DEPARI
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

ZUKY SATRIA HERIANTO

NPM : 168320221



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

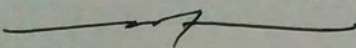
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Hotel Lariz Depari Medan

Nama : Zuky Satria Herianto

Npm : 168320221

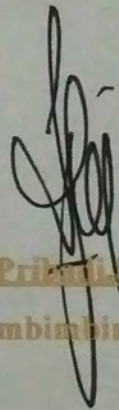
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

**Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing**



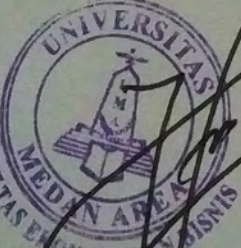
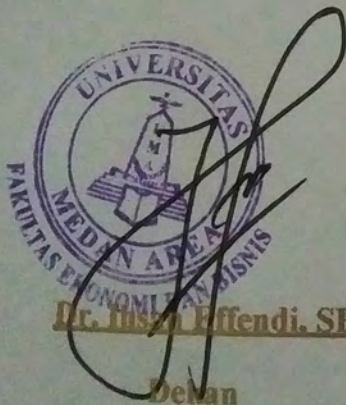
Dr. H. Miftahuddin, MBA

Pembimbing I



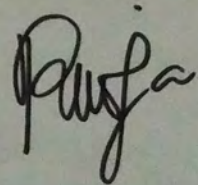
Teddi Priyadi, SE, MM

Pembimbing II



Dr. Husein Effendi, SE, Msi

Dewan



Wan Rizca Amelia, SE, Msi

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun: 15 Mei 2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuky Satria Herianto

NPM : 168320221

Program Studi : Ekonomi & Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

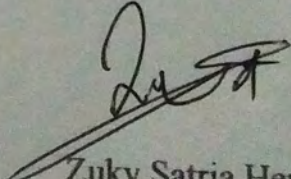
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusif royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pada Hotel Lariz Depari Medan.” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Medan

Pada Tanggal : 15 Mei 2020

Yang Menyatakan


Zuky Satria Herianto

PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pada Hotel Lariz Depari Medan.” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 15 Mei 2020

Yang membuat Pernyataan,



Zuky Satria Herianto

168320221

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Teori Kebutuhan.....	9
Gambar 2.2. Logika Dasar Teori Kebutuhan Mengenai Motivasi	17
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lariz Depari Hotel.....	48
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability.....	62
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot.....	63

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	7
2.1. Motivasi.....	7
2.1.1. Pengertian Motivasi	7
2.1.2. Jenis-Jenis Motivasi	8
2.1.3. Teori Motivasi.....	9
2.1.4. Indikator Motivasi	16
2.2. Pengembangan Karir	19
2.2.1. Pengertian Pengembangan Karir	19
2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pengembangan karir.....	20
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan	23
2.2.4. Indikator Pengembangan Karir	25
2.3. Budaya Organisasi	27
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi	27

2.3.2.	Manfaat Budaya Organisasi	28
2.3.3.	Fungsi Budaya Organisasi.....	29
2.3.4.	Indikator Budaya Organisasi	29
2.4	Penelitian Terdahulu	30
2.5.	Kerangka Konseptual	31
2.6.	Hipotesis	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1.	Pendekatan Penelitian	36
3.2.	Defenisi Operasional Variabel	36
3.3.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.4.	Populasi dan Sampel	38
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6.	Jenis dan Sumber Data	39
3.7.	Instrumen Penelitian	40
3.8.	Teknik Analisis Data	41
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1.	Hasil Penelitian	46
4.1.1.	Gambaran Umum Hotel Lariz depari	46
4.1.2.	Visi Misi dan Tujuan Hotel Lariz depari.....	47
4.1.3.	Struktur Organisasi Hotel Lariz depari.....	48
4.1.4.	Derskripsi Pekerjaan.....	48
4.1.5.	Penyajian Data Responden	51
4.1.6.	Penyajian Data Angket Responden	52
4.2.	Uji Validitas Dan Realibilitas	56
4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	60

4.4. Model regresi Berganda	64
4.5 Uji Koefisien Determinasi	66
4.6 Uji Hipotesis	67
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1.Kesimpulan	74
5.2.Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Pandangan Awal Teori Motivasi	13
Tabel 2,2 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2. Pelaksanaan Waktu Penelitian	38
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	53
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	54
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.6 Validitas Variabel Pengembangan karir.....	56
Tabel 4.7 Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	57
Tabel 4.8 Validitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.9 Reliabilitas Data Variabel Pengembangan Karir.....	59
Tabel 4.10 Reliabilitas Data Variabel Budaya Organisasi.....	59
Tabel 4.11 Reliabilitas Data Variabel Motivasi.....	59
Tabel 4.12 Uji Kolmogorov-Smirnov.....	60
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4.16 Uji F (simultan).....	68
Tabel 4.17 Uji t (parsial).....	70

ABSTRACT

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA HOTEL LARIZ DEPARI MEDAN

**By
Zuky Satria Herianto**

*Departement Of Management, FacultyOf Economic and Business University Of
Medan Area*

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Career Development and Organizational Culture on Employee Motivation at the Hotel Lariz Depari medan. The research method used is associative research, where variables are measured on a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at the Hotel Lariz Depari medan, amounting to 45 people. Sampling with saturated sampling method or better known as the census. In this study the population is relatively small, as many as 45 people. Data processing using SPSS software version 23, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially career development variables influence Employee Motivation at Lariz Depari Hotel Medan (2) partially Organizational Culture variables affect Employee Motivation At Lariz Depari Hotel Hotel (3) simultaneously there is a positive and significant effect between Training and Organizational Culture variables affect Employee Motivation at Lariz Depari Hotel Medan

Keywords: Career Development and Organizational Culture, Motivation

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA HOTEL LARIZ DEPARI MEDAN

By
Zuky Satria Herianto

Jurusan Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan

Area

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan karir dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Hotel Lariz Depari medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Pada Hotel Lariz Depari medan yang berjumlah 45 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 45 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Pengembangan karir mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Hotel Lariz Depari medan.(2) secara parsial variabel Budaya Organisasi mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Hotel Lariz Depari medan.(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan dan Budaya Organisasi mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Hotel Lariz Depari medan.

Kata kunci : Pengembangan karir dan Budaya Organisasi, Motivasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja merupakan pendorong prestasi kerja, Malayu.P.Hasibuan (2015:90), menyatakan motivasi kerja dimana hal-hal yang menjadi pengaruh seseorang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan optimal. Untuk itu, organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor tersebut mungkin dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menghargai dan menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan, kemudian antara pemimpin perusahaan dengan bawahannya, sehingga karyawan akan memberikan prestasi kerjanya yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan pemimpin harus mampu memberikan pengarahan dan contoh yang baik untuk bawahannya.

Berkaitan dengan kutipan dan penjelasan di atas, maka penulis akan meneliti apakah pemimpin mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya. Tentunya dalam meningkatkan motivasi karyawan sangat berhubungan dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan, yang membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber

daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Perlu disadari karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, maupun tingkat kesejahteraan. Selain itu peran seorang pemimpin juga menjadi salah satu faktor pendukung agar karyawan tersebut bisa bekerja dengan nyaman serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan optimal. Selain itu karyawan bersangkutan juga terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan dengan sendirinya akan membentuk rasa untuk bisa menghargai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui sejauh mana derajat kompetisi suatu perusahaan dan kinerja individu, perusahaan harus menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimal.

Kemudian motivasi biasanya timbul akibat dari banyak faktor-faktor yang mendorong, diantaranya pengembangan karir. Pengembangan karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Selain itu pengembangan karir karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Pada proses pengembangan tersebut sering sekali akan sangat bermanfaat jika terlebih dahulu tindakan tersebut dilakukan dengan seobjektif mungkin, berdasarkan penilaian prestasi yang sudah dicapai oleh para karyawan, namun sering sekali pengembangan karir yang dilakukan belum memenuhi kualifikasi yang sesuai, dikarenakan karyawan yang karirnya akan dikembangkan dengan promosi ke jabatan yang lebih tinggi belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menghambat proses pelaksanaan tugas yang ditanggung jawabkan oleh setiap karyawan. Berkaitan dengan pengembangan karir tersebut ada beberapa fenomena yang terjadi di Hotel Lariz Depari Medan, diantaranya: pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan cenderung sangat lama , dikarenakan kurangnya perusahaan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga berdampak penurunan prestasi karyawan.

Dari hal-hal tersebut di atas, tentunya berpulang kepada budaya yang diterapkan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak lepas dari strategi organisasi, termasuk visi dan misi organisasi itu sendiri (Moeljono & Sudjatmiko 2006:43) dan merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi strategi. Budaya ini dapat berasal dari seorang pemimpin yang kemudian dianut dan diikuti oleh pengikutnya . Budaya ini berkaitan erat dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang dan berlaku oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya yang kuat merupakan landasan untuk memotivasi kinerja suatu organisasi, jika

terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja masing-masing karyawan.

Dan tentunya dalam penerapan nilai budaya organisasi apabila tidak sejalan dengan penerapan nilai-nilai yang sudah dibentuk maka akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap mental karyawan. Sering sekali karyawan masih kurang profesional dalam menjalankan tugasnya, misalnya masih lambat/kurang sigap dalam melayani pelanggan, sehingga membuat pelanggan menjadi merasa kurang dilayani dengan baik, menyebabkan pelanggan bisa mengalihkan pembelian ke produk/jasa kompetitor. Hal tersebut mungkin didasari oleh perilaku manajemen puncak sebagai acuan/landasan untuk menentukan perilaku dari landasan-landasan yang semestinya diambil. Dan fenomena tersebut ditemui juga di Hotel Lariz Depari Medan. Dimana Budaya merupakan salah satu bagian yang memberikan arah kepada seluruh aktivitas yang dilakukan dalam industri perhotelan dan merupakan perwujudan dari konsep yang mengalami proses pengembangan yang ditujukan untuk pelanggan. Berkaitan dengan hal tersebut karyawan Hotel Lariz Depari Medan masih kurang menyadari bahwa mereka merasa hanya menyelesaikan tugas yang diberikan namun belum menyadari jika orientasi pelanggan dilakukan dengan baik maka akan membuat pelanggan merasa dihargai, karena mereka menginginkan pelayanan yang optimal. Budaya memperbaiki tiada henti sesuai nilai yang di buat di perusahaan ini, juga masih belum dilakukan sebagian karyawan yang bekerja, mereka takut melaporkan kesalahan, dikarenakan melakukan kesalahan berarti akan menerima sanksi.

Untuk itu sebagai bahan penulisan penelitian ini juga ingin mengkaji pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi karyawan yang ada di Hotel Lariz Depari Medan. belum mewakili kepuasan dari karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan ?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh gabungan antara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh Pengembangan karir dan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi karyawan Hotel Lariz Depari Medan Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, budaya organisasi, dan motivasi Hotel Lariz Depari Medan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Hotel Lariz Depari Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan dalam peningkatan kemampuan/skill, kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan yang mampu diterima oleh karyawan dan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Pendapat Hasibuan (2015:120) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja.

Gibson (2015:94) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara organisasi dapat mendorong gairah kerja para pegawai supaya mau bekerja dengan baik untuk memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya guna terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri maupun tujuan organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Vroom dalam Gibson (2015:94) mendefinisikan motivasi sebagai proses pengaturan pilihan di antara bentuk-bentuk aktifitas suka rela alternatif. Dalam pandangan Vroom sebagian besar perilaku dianggap berada di bawah pengendalian orang dan karenanya dimotivasi.

Kekuatan yang mendorong seseorang untuk lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya adalah tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya dengan seberapa besar keyakinannya bahwa organisasi dapat memenuhi keinginannya.

2.1.2. Jenis–Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2015:149) ada dua jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi auntuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut di atas.

2.1.3 Teori Motivasi

Ada beberapa teori model motivasi yang diberikan oleh para ahli ekonomi.

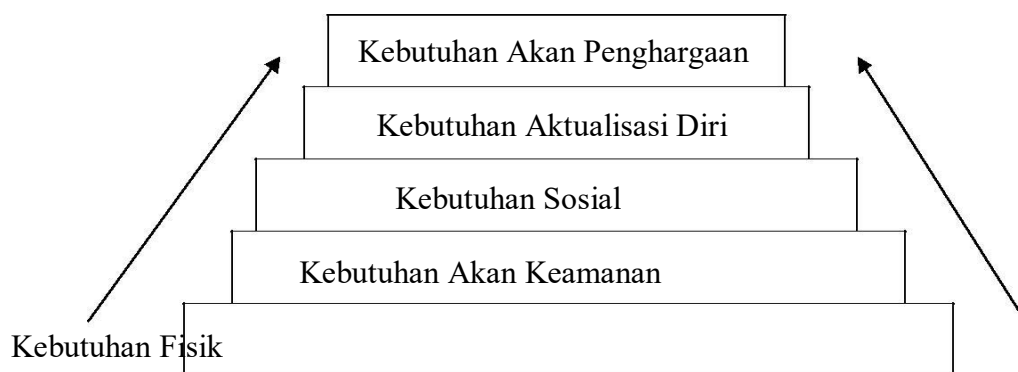
Beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Motivasi Maslow

Teori Maslow ini sering disebut dengan hirarki kebutuhan. Menurut Maslow, pada umumnya terdapat lima hirarki kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan Aktualisasi Diri
- b. Kebutuhan Akan Penghargaan
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Akan Keamanan
- e. Kebutuhan Fisik

Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow diatas dapat digambarkan pada Gambar 2.1 di bawah ini :



Sumber : Hasibuan (2005:126)

Gambar 2.1

Hirarki Kebutuhan Maslow

Berdasarkan Gambar 2.1. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) *Kebutuhan fisik (Psychological Needs)*

Kebutuhan fisik (*Psychological Needs*) ini merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh tiap individu. Yang termasuk dalam tingkatan ini antara lain oksegen, pangan, minuman, istirahat, dan lain sebagainya.

b) *Kebutuhan akan keamanan (Safety Needs).*

Kebutuhan akan keamanan (*Safety Needs*) menunjukkan tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya. setelah kebutuhan pertama (kebutuhan fisik) terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan. Contoh sederhana, jika orang telah memiliki rumah, maka untuk dapat merasakan aman dari gangguan penjahat, maka dibangun pagar.

c) *Kebutuhan Sosial (Social Needs).*

Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) menunjukkan tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesame manusia lainnya. selama hidup, manusia tidak akan mungkin bisa lepas dari bantuan pihak lainnya. walaupun sudah terpenuhi kebutuhan pertama dan kedua (kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan), jika ia tidak dapat bergaul dengan pihak lain, maka pasti ia akan merasakan gelisah dalam hidupnya.

d) *Kebutuhan akan penghargaan.*

Kebutuhan akan penghargaan menunjukkan setiap manusia pasti akan mendambakan penghargaan dari pihak lain. Yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi

terhadap dirinya, dan respek/tanggapan yang diberikan oleh pihak lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini, maka seseorang akan berusaha melakukan pekerjaan/kegiatan yang memungkinkan ia mendapatkan penghormatan/penghargaan dari orang lain.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri artinya senantiasa percaya pada diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi inilah merupakan kebutuhan puncak. Bentuk khusus kebutuhan ini akan berbeda-beda setiap individu. Contoh: pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri antara lain membesarkan anak-anak dengan baik dan memiliki pendidikan tinggi, berhasil mengatur sebuah perusahaan dengan tercapainya tujuan organisasi/perusahaan, atau dipilih menjadi pejabat tinggi.

2. Teori Motivasi Mc Clelland

Teori ini lebih dikenal dengan *Mc Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland merupakan pengembangan dari Teori Kebutuhan Maslow. Dalam Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland ada tiga kebutuhan yang penting, yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*) artinya adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada yang sebelumnya.

b) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*) artinya adanya kebutuhan untuk berkuasa/mendapatkan kedudukan yang lebih baik.

c) Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*) artinya adanya kebutuhan untuk berinteraksi/bersosialisasi dengan orang/pihak lain.

3. Teori Motivasi Hezberg

Teori Hezberg ini lebih dikenal dengan istilah Two-Factor View. Di dalam teori ini terdapat dua faktor, yaitu *Motivator* (kepuasan kerja atau perasaan positif) dan *Hygiene* (ketidakpuasan kerja atau perasaan negatif).

4. Teori Motivasi ERG

Teori ini dikemukakan oleh Calyton P Alderfer. Inti dari teori ini adalah, manusia dapat berprestasi dan memiliki motivasi yang tinggi apabila kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi. kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

a) *Existence Needs* (E)

Existence Needs (E) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi. Yang termasuk dalam kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik dan material.

b) *Relatedness Needs* (R)

Relatedness Needs (R) yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain.

c) *Growth Needs* (G)

Growth Needs (G) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia yang kuat, dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan pribadi untuk mencapai potensi/keunggulan yang maksimal.

Penjelasan tentang teori motivasi lebih lanjut Stoner (2016:136) mengemukakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi:

setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu untuk memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari.

Tabel yang diadaptasi dari Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, eds., dalam *Motivation and Work Behavior*, New York : McGraw-Hill 2003 berikut, dapat membantu dalam memahami pandangan awal mengenai motivasi.

Tabel 2.1

Pandangan Awal Teori Motivasi

MODEL TRADISIONAL (Frederick Taylor)	MODEL HUBUNGAN MANUSIA (Elton Mayo)	MODEL SUMBER DAYA MANUSIA (Douglas McGregor)
A S U M S I		
1. Pekerjaan pasti tidak disukai oleh kebanyakan orang.	1. Orang ingin merasa berguna dan penting.	1. Pekerjaan belum pasti tidak disukai. Orang ingin memberikan kontribusi bagi sasaran yang berarti yang pembentukannya telah mereka bantu.
2. Apa yang mereka kerjakan kurang penting	2. Orang ingin menjadi dan dihargai sebagai individu.	2. Kebanyakan orang dapat bekerja lebih kreatif, menga-

<p>daripada apa yang mereka peroleh untuk mengerjakannya.</p> <p>3. Beberapa ingin atau dapat menangani pekerjaan yang memerlukan kreatifitas, mengarahkan diri, atau mengendalikan diri.</p>	<p>3. Kebutuhan ini lebih penting daripada uang dalam memotivasi orang untuk bekerja.</p>	<p>raahkan diri, dan mengendalikan diri daripada yang dituntut oleh pekerjaan mereka saat ini.</p>
KEBIJAKAN		
<p>1. Manajer harus mengawasi secara ketat dan mengendalik-kan bawahan.</p> <p>2. Dia harus membagi pekerjaan menjadi operasi yang sederhana, dilakukan berulang-ulang, mudah dipelajari.</p> <p>3. Dia harus menetapkan pekerjaan rutin dan prosedur secara rinci, dan memaksakan ini dengan lembut tetapi tegas.</p>	<p>1. Manajer harus membuat bawahan merasa berguna dan penting.</p> <p>2. Dia harus tetap memberi informasi kepada bawahan dan mendengarkan penolakan mereka terhadap rencananya.</p> <p>3. Manajer harus memberi kesempatan bawahan untuk mengarahkan diri dan mengendalikan diri pada hal-hal rutin.</p>	<p>1. Manajer harus meng-gunakan sumber daya manusia yang kurang dimanfaatkan.</p> <p>2. Dia harus menciptakan lingkungan tempat semua anggota dapat memberi kontribusi sampai batas kemampuan mereka.</p> <p>3. Dia harus mendorong partisipasi penuh dalam hal-hal yang penting, terus menerus memperluas peng-arahan diri sendiri dan pengendalian diri.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Pandangan Awal Teori Motivasi

MODEL TRADISIONAL (Frederick Taylor)	MODEL HUBUNGAN MANUSIA (Elton Mayo)	MODEL SUMBER DAYA MANUSIA (Douglas McGregor)
HARAPAN		
1. Orang dapat tahan terhadap pekerjaan kalau gajinya lumayan dan atasannya adil.	1. Berbagai informasi dengan bawahan dan melibatkan mereka dalam keputusan rutin akan memuaskan kebutuhan dasar mereka untuk menjadi dan merasa penting.	1. Memperluas pengaruh bawahan, pengarahan diri, dan pengendalian diri akan menyebabkan perbaikan langsung dalam efisiensi operasi.
2. Bila tugas cukup sederhana dan orang dikendalikan dengan ketat, mereka akan menghasilkan produk sesuai dengan standar.	2. Memuaskan kebutuhan ini akan memperbaiki semangat dan mengurangi penolakan pada wewenang formal bawahan akan "bersedia bekerja sama".	2. Kepuasan kerja mungkin diperbaiki sebagai "hasil sampingan" dari bawahan menggunakan secara penuh sumber daya mereka.

Sumber : James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert., *Manajemen*, Jilid II (Terjemahan Alexander Sindoro). Jakarta : Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd., 2016, hal. 138.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa terdapat tiga model yaitu model tradisional dipopulerkan oleh Frederick Taylor, model hubungan manusia dipopulerkan oleh Elton Mayo dan model sumber daya manusia dipopulerkan oleh Douglas McGregor. Pada model tradisional diasumsikan bahwa pekerjaan

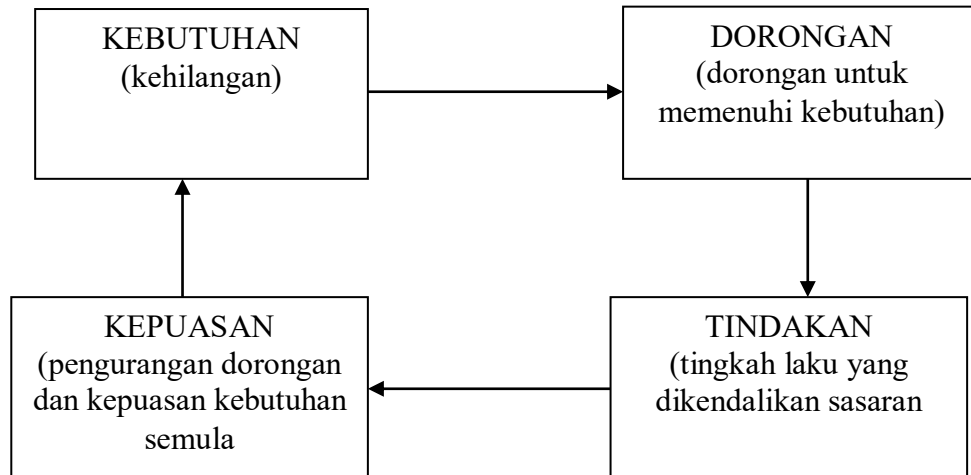
tidak disukai kebanyakan orang, orang lebih memikirkan apa yang dapat diperoleh daripada apa yang dapat dilakukan atas pekerjaan, dan beberapa orang ingin memperoleh pekerjaan yang memerlukan kreatifitas. Harapan orang pada model tersebut adalah orang menginginkan penghasilan yang baik serta pengawasan yang ketat pada pekerjaan yang sederhana untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi. Kebijakan yang diterapkan pada saat itu adalah membagi pekerjaan menjadi operasi sederhana dan dibutuhkan prosedur yang rinci sehingga mudah dipelajari serta dibutuhkan manajer yang mengawasi secara ketat dan tegas untuk mengendalikan bawahan. Pada model hubungan manusia diasumsikan orang ingin berguna, penting dan dihargai. Kebutuhan tersebut lebih penting daripada uang, sehingga harapan pegawai adalah ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dan pada saat pembuatan keputusan. Kebijakan yang dihasilkan pada model tersebut adalah manajer membuat bawahan merasa berguna, dengan memberikan kesempatan untuk mengarahkan dirinya sendiri dan memberikan banyak informasi kepada bawahan dan mendengarkan aspirasi setiap pegawai.

2.1.4. Indikator Motivasi

Berdasarkan keunggulan dan kelemahan yang telah dijelaskan pada kelompok teori-teori motivasi di atas, maka variabel motivasi yang digunakan pada penelitian ini memilih kelompok teori kebutuhan. Sementara dari beberapa teori kebutuhan yang disebutkan diatas, dipilih teori motivasi McClelland yang lebih spesifik menjelaskan hubungan antara prestasi dan produktifitas.

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup secara kecukupan. Dalam praktek, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian

pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Gambar berikut menjelaskan logika dasar dari teori kebutuhan.



Sumber : James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert, hal.

Gambar 2.2

Logika Dasar Teori Kebutuhan Mengenai Motivasi

Gambar 2.2 dijelaskan bahwa kebutuhan manusia menimbulkan dorongan yang memicu serangkaian tindakan berupa tingkah laku yang dikendalikan sasaran sehingga tercipta kepuasan. Menurut Robbin (2016:216) Teori kebutuhan McClelland terfokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan pertalian (*need for affiliation*). Secara lebih detail, tiga kebutuhan menurut McClelland tersebut akan dijelaskan seperti berikut :

a) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*) = n.Ach

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*) akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal tersebut diberikan kesempatan. Pegawai menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya pegawai dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) = n.Pow

Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang dapat memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

c) Kebutuhan pertalian (*need for affiliation*) = n.Af

Kebutuhan pertalian (*need for affiliation*) juga merupakan daya penggerak yang juga akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan pertalian (*need for affiliation*) akan merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima, perasaan dihormati, perasaan ingin maju dan kebutuhan perasaan ikut serta di lingkungan kerjanya. Seseorang karena kebutuhan .Afliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pegawai termotivasi melakukan pekerjaannya karena mengetahui bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan sesuatu yang penting yaitu terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran individu maupun tujuan dan sasaran organisasi. Pegawai dimungkinkan untuk mengembangkan motivasi sehingga dapat mempengaruhi cara pandang terhadap proses penyelesaian pekerjaan. Pimpinan dituntut untuk lebih memahami pola motivasi agar lebih objektif dalam menilai sikap dan perilaku kerja seluruh anggota organisasi.

2.2. Pengembangan karir

2.2.1. Pengertian pengembangan Karir.

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam meningkatkan motivasi pegawai, dan hal tersebut di defenisikan oleh para ahli. Dan pengertian Karir tersebut ditafsirkan beragam oleh para ahli sesuai disiplin ilmunya.

Menurut Simamora (2015:505) karir adalah “ Urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja di mana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir.

Pendapat Ekaningrum (2013 : 256). Karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan

persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

2.2.2 Manfaat Dan Tujuan Pengembangan Karir.

Manfaat dan Tujuan pengembangan karir merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengkaji sejauh mana pengembangan karir diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu dalam penulisan ini perlunya penulis mengutip pendapat ahli berkaitan dengan pengembangan karir tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang diterjemahkan dari Fubrin J. Andrew (2015: 77-78), tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah :

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan
3. Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka
4. Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan
5. Membuktikan Tanggung Jawab sosial
6. Membantu memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan
7. Mengurangi Turn Over dan Biaya Kepegawaian
8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Karyawan
10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang

Adapun penjelasan dari masing-masing poin di atas adalah:

- a. **Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan**
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- b. **Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan**
Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- c. **Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka**
Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. **Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan**
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. **Membuktikan Tanggung Jawab sosial**
Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.
- f. **Membantu memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan**
Pengembangan karir akan membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

g. Mengurangi Turn Over dan Biaya Kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

h. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

i. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Karyawan

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

j.. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya.

Sedangkan menurut P.Malayu Hasibuan (2015:88) , manfaat dan tujuan pengembangan karir adalah:

1. Untuk meningkatkan kualitas dari diri sendiri, analitis, dan kemampuan emosional.
2. Untuk menggunakan dasar ini untuk mengatur orang atau karyawan.

Dengan demikian dari semua manfaat dan tujuan yang disampaikan oleh para ahli jelaslah menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan .Dari bakat teknisnya. Orang-orang tersebut tidak mencari kedudukan dalam manajerial.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada pelbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir. Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (2013:88), memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

2. Personalia Pegawai

Terkadang, dalam manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlaui apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain.

Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3. Faktor Eksternal

Acapkali terjadi semua aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4. Politicking dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5. Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6. Jumlah Pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratik. Namun ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedangkan P.Malayu Hasibuan (2015;88) , menyatakan jika factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah:

1. Tahap Kehidupan Karier

Seseorang akan berubah secara terus menerus dan kemudian memandang perbedaan karier mereka pada berbagai tingkatan dalam hidupnya. -Karier Awal Merupakan tahap pembentukan yang berupa penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan di tahun-tahun awal pekerjaan.

2. Dasar Karier

Setiap orang dapat memiliki aspirasi, latar belakang, dan pengalaman yang berbeda satu dengan yang lain. Ada lima perbedaan motif dasar karier yang menjelaskan jalan bagi orang-orang untuk memilih dan mempersiapkan kariernya, di mana mereka menyebutnya sebagai jangkar karier

Sehubungan dengan apa yang disampaikan oleh para ahli mengenai factor yang mempengaruhi pengembangan karier tersebut penulis dapat menyimpulkan jika semua urutan-urutan poin-poin tersebut mempunyai relevansi yang saling mendukung untuk bias mempengaruhi dalam pengembangan karir pegawai.

2.2.4 Indikator Pengembangan Karir.

Indikator merupakan suatu ukuran untuk menilai apakah variable tersebut akan mempunyai hubungan dengan angket yang akan di isi oleh responden ,Untuk itu penulis memaparkan indicator untuk mengukur pengembangan karir .Menurut Muhammad Burlian (2015:68) menggunakan 3 (tiga) Indikator yaitu :

1. Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan (Soeprianto, 2011), dan menurut mathis (2002) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

2. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Koesmono dalam Brahmasari, 2010).

3. Sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, setiap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir.

Sedangkan indikator pengembangan karir menurut Ales.S.Nitisemito (2016:33) adalah:

1. Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.
2. Sikap dan kepribadian karyawan.
3. .Prestasi kerja.
4. Antusiasme.

2.3. Budaya Organisasi.

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya budaya organisasi bukan merupakan cara yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Harvey dan Brown (2009:66) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama dan berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi menurut Mangkunegara (2015:121) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.3.2. Manfaat Budaya Organisasi.

Kesinambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki, budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo, Prof Dr (2009:111), beberapa manfaat budaya organisasi, yaitu :

1. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran cores values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
2. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
3. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota, dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi, komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal

organisasi relatif stabil. Keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

2.3.3. Fungsi Budaya Organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2016:110) budaya organisasi mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menentukan peran membedakan antara perusahaan satu dengan yang lain.
2. Menentukan tujuan bersama lebih dari sekedar kesenangan individu.
3. Menjaga stabilitas perusahaan.
4. Membuat identitas bagi anggota organisasi.

2.3.4. Indikator Budaya Organisasi.

Menurut Denison dan Misra (2015:119) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut ;

1. Misi.

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas . Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran strategis dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsistensi.

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Adaptabilitas.

Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Pelibatan.

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah

Tabel 2.2 : Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Indah Giantari 2017	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

2	Ida Bagus Gede Surya Diputra 2014	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hard Rock Hotel Bali
3	Jumiati Sasmita 2012	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2.5. Kerangka konseptual.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan menurut jurnal I.Made Bagus Githa Wijaya ,Fakultas Ekonomi Universitas Udayana,Bali. Adanya Pengaruh yang positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap motivasi karyawan di PT.Garuda Indonesia Cabang Denpasar. Penelitian .Menurut Simamora (2011:505) karir adalah “ Urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan

pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Pengembangan karir merupakan proses yang disengaja di mana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan pengembangan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puji Isyanto, dkk (2013:1124) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang” menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Excel Utama Indonesia Karawang, Menurut Gibson (Sutanto 2003), karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika motivasi kerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun

kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Fenomena perubahan berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

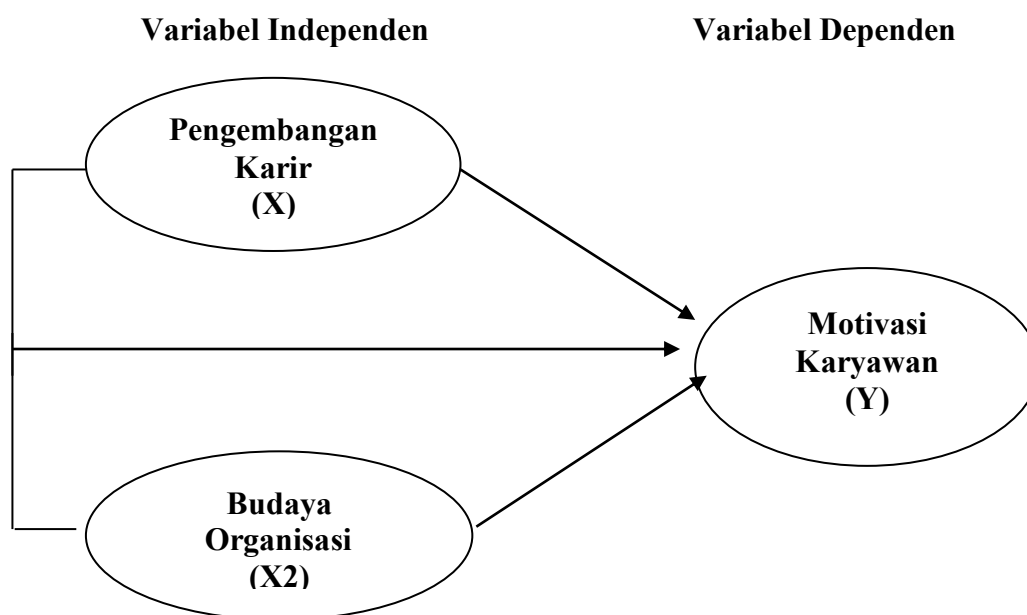
Untuk memenuhi kebutuhan tersebut diatas, peranan pengembangan karir menjadi sangat penting guna meningkatkan motivasi para karyawan sebagai aset sumber daya agar dapat bekerja sesuai dengan arah dan kebijakan perusahaan. Peran pengembangan karir karyawan yang secara efektif memerlukan tindakan yang benar-benar bisa diterima oleh karyawan sehingga mereka bisa dengan taat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan.

Disamping budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2015:95) menjelaskan bahwa dengan adanya perhatian perusahaan terhadap karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi karyawan, dimana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu kompensasi juga mempengaruhi motivasi. kompensasi mendasari munculnya peningkatan motivasi pada diri seseorang dalam bekerja. kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah

dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi karyawan di Hotel Lariz depari Medan adalah Pengembangan karir, budaya organisasi, Pengembangan karir, budaya organisasi, dapat memacu semangat kerja maka diharapkan meningkatkan motivasi karyawan di Hotel Lariz depari Medan dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan tunggakan penyelesaian pekerjaan dapat teratasi. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan.
3. Pengembangan karir dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Pengembangan karir, Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawan di Hotel Lariz Depari Medan. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

3.2. Defenisi Operasional Variabel.

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Pengembangan Karir, Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Motivasi sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pengembangan Karir (Variabel X1)	1. Intelektual 2. Kemampuan 3. Kepemimpinan 4. Kemampuan Manajerial 5. Promosi Kerja 6. Diskriminasi	1. Peningkatan Kemampuan. 2. Kepuasan Kerja. 3. Sikap Dan Prilaku Karyawan.	Skala Likert
2	Budaya Organisasi (Variabel X2)	1. Individualisme. 2. Kolektivisme. 3. Jarak 4. Kekuasaan. 5. Penghindaran Ketidak Pastian. 6. Maskulinitas.	1. Misi. 2. Konsistensi. 3. Adaptabilitas. 4. Pelibatan.	Skala Likert
3	Motivasi (Variabel Y)	1. Kebutuhan Akan Prestasi. 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan. 3. Kebutuhan Akan Pertalian.	1. Kebutuhan Prestasi (<i>Need For Achievement</i>), 2. Kebutuhan Kekuasaan (<i>Need For Power</i>), 3. Kebutuhan Pertalian (<i>Need For Affiliation</i>).	Skala Likert

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Lariz Depari Medan yang berada di Jalan Merak No;22 Medan– Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020.

Tabel 3.2.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	2019/2020																			
	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																				
Bimbingan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Analisis Data																				
Bimbingan Hasil																				
Seminar Hasil																				
Pengajuan Ujian Meja Hijau																				
Ujian Meja Hijau																				

3.4. Populasi dan sampel

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2008:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Hotel Lariz Depari Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Menurut Arahkunto (2015:121) “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni tehnik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2008 :199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah karyawan Hotel Lariz Depari Medan sebanyak 45 orang yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

3.6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

3.7. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2000:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono,2008:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008:86)

3.8. Teknik Analisis Data

1. Pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan

a. Uji Validitas.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2008:172).

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,80 atau nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 (Ghozali)

2. Uji Asumsi klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot (Gozhali 2005).

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independent. Jika variable independent saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variable independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independent manakah yang dijelaskan oleh variable independent lainnya Ghazali (2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2015).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Motivasi)
 X1, X2 = Variabel independen (Pengembangan karir),(Budaya Organisasi)
 β_1, β_2 , = Parameter koefisien masing – masing variabel (Koefisien Regresi)
 a = konstanta
 e = Error (tingkat Kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho : $b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (t hitung < t tabel) maka Ho ditolak

Jika nilai signifikansi (t hitung $>$ t tabel) maka H_0 diterima

Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2008:292)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

- t = nilai t hitung
 r = nilai koefisien korelasi
 n = jumlah sampel

b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (F hitung $<$ F tabel) maka H_0 diterima

Jika nilai signifikansi (F hitung $>$ F tabel) maka H_0 ditolak

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:57) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

- N = banyak sampel
 m = banyak prediktor
 R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%.$$

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir mempengaruhi motivasi karyawan Hotel Lariz Depari Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi motivasi karyawan Hotel Lariz Depari Medan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan Hotel Lariz Depari Medan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :
Disarankan kepada pimpinan Hotel Lariz Depari Medan.

1. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya memperhatikan pengembangan karir di Hotel Lariz Depari Medan guna meningkatkan motivasi karyawannya, hal ini perlu diberikan karena pengembangan karir merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang berprestasi. Jika pengembangan karir salah dilakukan maka akan menurunkan motivasi karyawan. Untuk itu perlunya pengembangan karir diatur sedemikian rupa agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja baik.

2. Beberapa saran yang dapat diberikan atas hasil penelitian ini adalah. Hendaknya pimpinan Hotel Lariz Deapri Medan senantiasa mensosialisasi budaya organisasi lagi terhadap karyawan, agar karyawan lebih memahami tentang budaya yang sebenarnya baik, dan harus bisa dipahami dan dijalankan oleh setiap karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Administrator, John. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Burlian, Muhammad. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Denison dkk. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ekaningrum. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Flippo, Edwin B, 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gaerther, Karen N. (November). 2008. *Manager's Carees and Organizational Change*: Academic of management.
- Gibson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Hanggaraini, Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko. Hani, T,(2003) ,*Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Hasto, Joko Nur Utomo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Harvey, 2009, *Human Resources Management*. Jakarta: Graha Ilmu
- Ivancevich, John. M. 2001. *Human Resources Management*, eight edition: New York McGraw-Hill Irwin.

- Ida Ayu Indah Giantari, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498
- Jumiati Sasmita, 2012. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Provinsi Riau*, *Fakultas Ekonomi, Universitas Riau*
- Ida Bagus Gede Surya Diputra, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali*, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.5 (2014)* : 276-288
- Isyanto Puji, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi karyawan PT.Excel Utama Indonesia Karawang*. *Jurnal Manajemen* vol 4 No,2.
- Muljani Ninuk, 2013. *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi Karyawan pada PT.Kalbe Farma Surabaya*. *Jurnal EMBA Vol 4No,2*
- Mangkunegara, Anwar, 2005, *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Mc Clelland (2005) *Human Resources and Personal Management*, fourth edition. New York: printed in Singapore McGraw Hill Inc.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora , Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta.
- Sutrisno, Edy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Teguh, Sulistiyani, Amber, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo.Prof, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

Widjaya , Budi, 2009. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta :
Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

Wijaya . I Made Bagus Githa, 2013. *Pengaruh pengembangan karir terhadap
motivasi Karyawan pada PT.Garuda Indonesia Denpasar* .Jurnal EMBA
Vol 1No,2

Lampiran

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA HOTEL LARIZ DEPARI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN

1. No Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Usia : _____ tahun
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

**III DAFTAR PERNYATAAN
VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X1)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Peningkatan Kemampuan						
1	Saya selalu meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan pengembangan karir					
Kepuasan Kerja						
2	Saya selalu puas atas pengembangan karir yang dilaksanakan diperusahaan					
Sikap Dan Prilaku Karyawan						
3	Saya setuju jika pengembangan karir dihubungkan dengan sikap dan prilaku karyawan					

2. VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X₂).

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Misi						
4	Saya selalu mengikuti misi perusahaan					
Konsistensi						
5	Saya setuju jika konsistensi merupakan bagian dari budaya organisasi					
Adaptabilitas						
6	Saya mudah adaptasi dilungkungan perusahaan					
Pelibatan						
7	Saya selalu dilibatkan dalam semua kegiatan perusahaan					

VARIABEL TERIKAT MOTIVASI(Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan prestasi						
8	Saya setuju jika prestasi kerja akan berpengaruh terhadap motivasi					
Kebutuhan Kekuasaan						
9	Saya memiliki kekuasaan untuk memerintah staff dibawah saya					
Kebutuhan Pertalian						
10	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Kuesioner

1. Data Variabel Pengembangan karir (X1)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X1)				
Resp	ITEM			TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	3	3	10
2	3	3	3	9
3	4	4	4	12
4	4	3	4	11
5	4	4	4	12
6	4	4	5	13
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	4	3	4	11
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	3	3	10
15	3	3	3	9
16	2	4	4	10
17	2	2	4	8
18	4	4	4	12
19	4	4	3	11
20	3	4	3	10
21	4	3	3	10
22	3	3	3	9
23	4	4	4	12
24	4	3	4	11
25	4	4	4	12
26	5	4	5	14
27	4	4	4	12
28	3	3	4	10
29	4	4	4	12
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	5	4	5	14

35	5	5	5	15
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	3	4	11
39	4	4	4	12
40	3	3	3	9
41	4	3	3	10
42	4	3	3	10
43	3	3	3	9
44	3	2	3	8
45	3	2	2	7

2. Data Variabel Budaya Organisasi (X2)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)					
RESP.	ITEM				TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	3	3	3	13
2	3	4	3	3	13
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	3	15
6	5	5	3	5	18
7	3	3	3	3	12
8	5	5	5	5	20
9	4	4	3	5	16
10	4	4	5	5	18
11	5	5	5	4	19
12	4	4	5	5	18
13	5	5	4	5	19
14	4	4	4	4	16
15	3	3	4	4	14
16	2	2	2	4	10
17	4	4	4	4	16
18	5	4	5	4	18
19	4	3	4	4	15
20	4	5	4	5	18
21	4	3	3	3	13
22	3	4	3	3	13
23	4	4	4	4	16

24	4	3	4	4	15
25	3	4	4	4	15
26	5	5	5	5	20
27	4	4	3	5	16
28	5	4	5	5	19
29	4	5	4	4	17
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	3	4	15
33	3	3	4	4	14
34	3	4	3	3	13
35	3	3	3	3	12
36	4	4	3	5	16
37	4	3	4	4	15
38	3	3	4	4	14
39	4	4	4	4	16
40	3	4	3	3	13
41	4	3	3	3	13
42	3	3	3	3	12
43	3	2	3	3	11
44	3	2	3	2	10
45	3	2	3	2	10

3. Data Variabel Motivasi (Y)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI (Y)				
RESP	ITEM			TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	
1	4	3	3	10
2	4	4	3	11
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	4	5	4	13
7	5	4	4	13
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15

14	5	5	5	15
15	5	4	4	13
16	4	5	4	13
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	3	11
21	4	3	3	10
22	4	4	3	11
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	5	4	13
27	5	4	4	13
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	4	5	4	13
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	4	4	3	11
40	4	4	3	11
41	4	3	3	10
42	3	3	3	9
43	3	3	2	8
44	3	3	2	8
45	2	3	2	7

Jawaban Responden

Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X₁)

Pengembangan_Karir1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.4	4.4	4.4
Kurang setuju	10	22.2	22.2	26.7
setuju	25	55.6	55.6	82.2
sangat setuju	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pengembangan_Karir2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6.7	6.7	6.7
Kurang setuju	16	35.6	35.6	42.2
setuju	20	44.4	44.4	86.7
sangat setuju	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pengembangan_Karir3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
Kurang setuju	14	31.1	31.1	33.3
setuju	21	46.7	46.7	80.0
sangat setuju	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Budaya_Organisasi1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
Kurang setuju	14	31.1	31.1	33.3
setuju	23	51.1	51.1	84.4
sangat setuju	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Budaya_Organisasi2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8.9	8.9	8.9
Kurang setuju	12	26.7	26.7	35.6
setuju	22	48.9	48.9	84.4
sangat setuju	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Budaya_Organisasi3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
Kurang setuju	18	40.0	40.0	42.2
setuju	19	42.2	42.2	84.4
sangat setuju	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Budaya_Organisasi4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.4	4.4	4.4
Kurang setuju	12	26.7	26.7	31.1
setuju	20	44.4	44.4	75.6
sangat setuju	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (Y)

Motivasi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	8.9
	setuju	24	53.3	53.3	62.2
	sangat setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Motivasi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	15.6	15.6	15.6
	setuju	20	44.4	44.4	60.0
	sangat setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Motivasi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	9	20.0	20.0	26.7
	setuju	19	42.2	42.2	68.9
	sangat setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

TEKNIK ANALISI DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengembangan Karir (X1)

Uji Validitas

		Correlations			
		P.Karir 1	P.Karir 2	P.Karir 3	Total
P.Karir 1	Pearson Correlation	1	.706**	.668**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
P.Karir 2	Pearson Correlation	.706**	1	.757**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
P.Karir 3	Pearson Correlation	.668**	.757**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.878**	.917**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	3

Budaya Organisasi (X2)

Uji Validitas

Correlations

	B.Organisasi 1	B.Organisasi2	B.Organisasi3	B.Organisasi4	Total
B.Organisasi1 Pearson Correlation	1	.683**	.636**	.602**	.866**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45
B.Organisasi2 Pearson Correlation	.683**	1	.507**	.634**	.853**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45
B.Organisasi3 Pearson Correlation	.636**	.507**	1	.525**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	45	45	45	45	45
B.Organisasi4 Pearson Correlation	.602**	.634**	.525**	1	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
N	45	45	45	45	45
Total Pearson Correlation	.866**	.853**	.790**	.834**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45	45

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	4

Motivasi (Y)

Uji Validitas

Correlations

		Motivasi1	Motivasi2	Motivasi3	Total
Motivasi1	Pearson Correlation	1	.746**	.863**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Motivasi2	Pearson Correlation	.746**	1	.868**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Motivasi3	Pearson Correlation	.863**	.868**	1	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.920**	.925**	.974**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	3

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

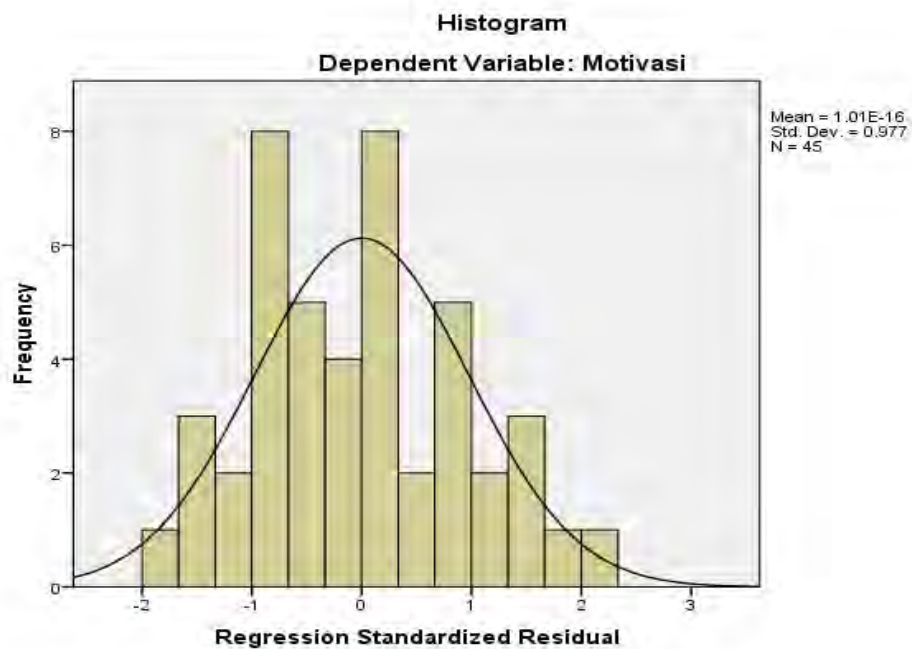
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.140	1.481		.770	.446		
Pengembangankarir	.487	.108	.472	4.502	.000	.894	1.119
BudayaOrganisasi	.385	.086	.470	4.491	.000	.894	1.119

a. Dependent Variable: Motivasi

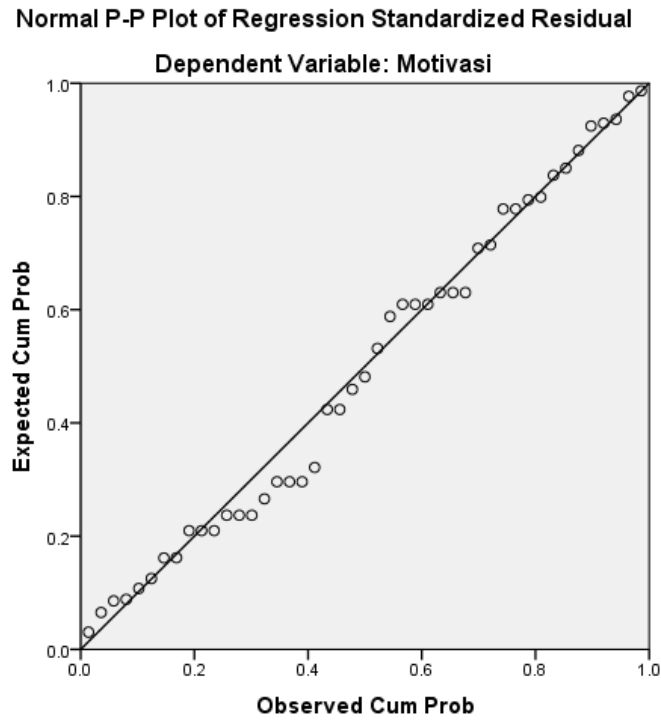
Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Histogram



b) Normal P-P Plot



c) Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38570634
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.057
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

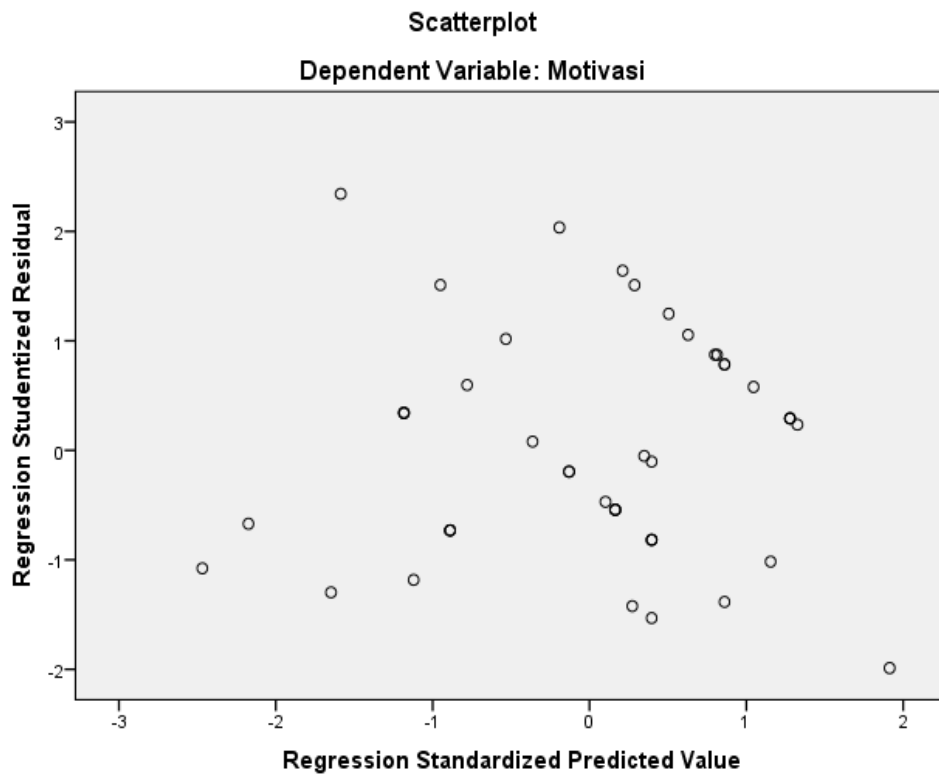
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

d) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.140	1.481		.770	.446		
Pengembangankarir	.487	.108	.472	4.502	.000	.894	1.119
BudayaOrganisasi	.385	.086	.470	4.491	.000	.894	1.119

a. Dependent Variable: Motivasi

e) Uji Heterosdastisitas



Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.140	1.481		.770	.446		
Pengembangankarir	.487	.108	.472	4.502	.000	.894	1.119
BudayaOrganisasi	.385	.086	.470	4.491	.000	.894	1.119

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.756	2	60.378	30.015	.000 ^b
	Residual	84.488	42	2.012		
	Total	205.244	44			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Pengembangan_karir

c. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.569	1.41832

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Motivasi