

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
LABORATORIUM KLINIK PRAMITA MEDAN**

TESIS

Oleh

**GADIS AISIYAH
NPM. 201804070**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/11/23

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK PRAMITA MEDAN

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**GADIS AISIYAH
NPM. 201804070**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/11/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan

Nama : Gadis Aisyah

NPM : 201804070

Fakultas : Psikologi

Disetujui Sidang Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

**Kaprodi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

PadaHari : Senin

Tanggal : 09 Oktober 2023

Tempat : Ruang Seminar PPS UMA



PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

AnggotaI : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

AnggotaII : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog

PengujiTamu : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Medan, 23 Agustus 2023



Gadis Aisyah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Gadis Aisyah

NPM : 201804070

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Agustus 2023
Yang menyatakan



Gadis Aisyah
NPM. 201804070

Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan

Gadis Aisyah ^{a*}, Nina Siti Salmaniah Siregar ^b

Dan Risydah Fadilah ^a

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Medan Sumatera Utara Indonesia. Untuk menganalisisnya digunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam konteks penelitian ini, sampel penelitiannya adalah 40 orang pegawai laboratorium Pramita. Kriteria sampelnya adalah sebagai berikut : Pegawai Tetap dan Pegawai Klinik Laboratorium Pramita HM Yamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan produktivitas kerja, dimana koefisien $t_{x1y} = 9,816$ dengan $p = 0,032$ menunjukkan $p < 0,05$ maka hipotesis diterima. 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Pengembangan Karir dengan produktivitas kerja, dimana koefisien $t_{x2y} = 15,117$ dengan $p = 0,000$ menunjukkan $p < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara individual mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja. 3) Untuk pengaruh interaksi terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja, dimana koefisien $F = 489,085$; dengan $p = 0,000$ menunjukkan $p < 0,050$. Hipotesis diterima.

Kata Kunci : Motivasi kerja; pengembangan karir; produktivitas karyawan; klinik kesehatan.

Relationship between Work Motivation, and Career Development on Employee Productivity at Pramita Medan Clinic Laboratory, North Sumatra, Indonesia

Gadis Aisiyah ^{a*}, Nina Siti Salmaniah Siregar ^b

And Risydah Fadilah ^a

This study aims to analyze the relationship between Work Motivation and Career Development on Employee Productivity at Pramita Medan Clinic Laboratory, North Sumatra, Indonesia. To analyze it used quantitative research methods. In the context of this study, the research sample was 40 Pramita laboratory employees. The sample criteria are as follows: Permanent Employees and Pramita HM Yamin Laboratory Clinic Employees. The results of the study show that: 1) There is a significant positive relationship between Work Motivation and work productivity, where the coefficient $t_{x1y} = 9.816$ with $p = 0.032$ indicates $p < 0.05$, thus the hypothesis is accepted. 2) There is a significant positive relationship between Career Development and work productivity, where the coefficient $t_{x2y} = 15.117$ with $p = 0.000$, indicating $p < 0.05$, thus the hypothesis is accepted. It can be concluded that each variable of Work Motivation and Career Development individually has a relationship with work productivity. 3) For the interaction effect, a significant relationship is found between Work Motivation and Career Development together towards Work Productivity, where the coefficient $F = 489.085$; with $p = 0.000$ indicates $p < 0.050$. The hypothesis is accepted.

Keywords: *Workmotivation; careerdevelopment; employeeproductivity; healthclinic.*

Daftar Riwayat Hidup

Gadis Aisyah lahir di Medan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 16 Februari 1995. Penulis lahir dari pasangan Bapak IPDA Hendri Siagian, SH dan Ibu Syarifah Noor, dan merupakan anak pertama dari empat bersaudara yakni Briptu Salman Al Farisi, SH, Nayoan Drajat, dan Bagas Fahnoor. Pada tahun 2005 penulis masuk Sekolah Swasta Dasar IKAL Medan dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Swasta Kemala Bhayangkari 1 Medan dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2009. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMA Negeri 1 Medan dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun 2015 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi Swasta Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area dan lulus pada tahun 2019. Kemudian Alhamdulillah diberi kesempatan melanjutkan pendidikan ke Pascasarjana Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area pada tahun 2020.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan thesis yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di Laboratorium Klinik PRAMITA Medan”.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar selaku ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S selaku Direktur Program Pascasarjana
4. Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi.
5. Ibu Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Ketua penguji yang selalu baik hati kepada peneliti bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan arahan yang membangun untuk peneliti.
8. Sekretaris yang telah memberikan saran dan selalu baik hati kepada peneliti.

9. Terimakasih kepada Laboratorium Klinik PRAMITA Medan yang telah memberi izin kepada saya untuk melakukan pengambilan data.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan tesis peneliti.
11. Terimakasih yang sebesar besarnya saya ucapkan untuk keluarga saya, orang tua saya Papa dan Mama yang selalu memberikan semangat buat saya serta dukungannya ketika saya sungguh pesimis beliau selalu memberikan saya motivasi agar saya tetap semangat melewati ini semua
12. Kak kiki yang selalu memberi motivasi dan arahan kepada peneliti.
13. Rahmat Affandi Lubis, SE yang selalu memberikan semangat buat saya.
14. Adik-adik saya Briptu Salman Al Farisi, SH , Nayoan Drajat, Bagas Fahnoor yang selalu mendukung kakaknya untuk menyelesaikan tesis ini agar cepat selesai.
15. Teman-teman yang menyemangati agar cepat selesai.
16. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 18 Agustus 2023

Gadis Aisyah

DAFTAR ISI

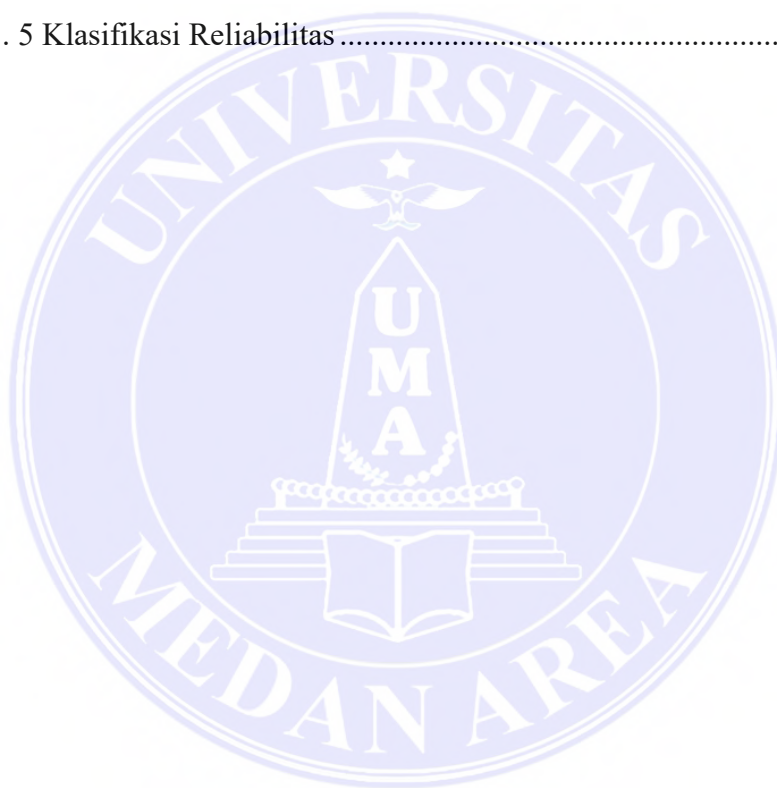
Halaman

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.5.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Produktivitas Kerja.....	14
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	14
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..	15
2.1.3 Aspek Produktivitas Kerja.....	18
2.1.4 Ciri-ciri Produktivitas Kerja	21
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Motivasi Kerja	22
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	30
2.2.4 Ciri - Ciri Motivasi Kerja	33
2.3 Pengembangan Karir.....	34
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	34
2.3.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Pengertian Pengembangan Karir	36

2.3.3	Aspek-aspek Pengembangan Karir.....	40
2.4	Penelitian Terdahulu	43
2.5	Kerangka Konseptual	48
2.6	Hipotesis.....	49
BAB III	METODE PENELITIAN	51
3.1	Desain Penelitian	51
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3	Identifikasi Variabel	52
3.4	Definisi Operasional Variabel	53
3.5	Populasi dan Sampel.....	55
3.6	Teknik Pengambilan Sampel	55
3.7	Teknik Pengumpulan Data	56
3.8	Prosedur Penelitian	57
3.9	Analisis Data.....	57
3.9.1	Uji Statistik Deskriptif.....	58
3.9.2	Uji Instrumen Penelitian.....	58
3.9.3	Uji Regresi Linier Berganda.....	62
3.10	Uji Hipotesis	63
BAB IV	LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1	Orientasi Kanchah Penelitian	66
4.2	Persiapan Penelitian.....	70
4.3	Pelaksanaan Penelitian.....	73
4.4	Hasil Analisis Data	74
4.5	Pembahasan	82
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	87
4.1	Simpulan	87
4.2	Saran	88
	DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 3. 2 Kaidah Kuesioner.....	56
Tabel 3. 3 Kriteria Interpretasi Skor.....	58
Tabel 3. 4 Validitas Butir Soal.....	60
Tabel 3. 5 Klasifikasi Reliabilitas.....	61



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	48
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	94
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN	101
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS	109
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	114
LAMPIRAN E UJI LINIERITAS.....	117
LAMPIRAN F UJI HETEROKEDASITAS.....	124
LAMPIRAN G UJI HETEROKEDASITAS DAN HIPOTESIS.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin ketat dan berubah-ubah menuntut perusahaan agar dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan. Berdasarkan pernyataan dari Rayadi (2012) bahwa Sumber Daya Manusia adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai suatu akal, perasaan, dan adanya pengetahuan yang dimiliki.

SDM yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan ini, tentu akan lebih baik untuk diberikan perhatian pada karir yang dijalankannya dalam perusahaan. Pengembangan karir karyawan ini tidak terlepas dari peran manajemen SDM perusahaan. Tentu manajemen SDM memiliki penilaian-penilaian atas pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Karyawan ataupun Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan

karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai peran penting yang tidak bisa dikesampingkan. Manusia atau tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, dan harapan dalam hidupnya. Penggunaan tenaga kerja sebagai mitra usaha perlu diperhatikan dan diperlukan secara manusiawi dan diberi motivasi agar tercapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Husein Umar 2003:9). Hasibuan (2005:126) mengemukakan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia.

Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah *human relation* yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Chukwuma, Edwin Maduka dan Obiefuna Okafor (2014:138) mengenai produktivitas karyawan di industri manufaktur menyatakan bahwa karyawan adalah asset penting bagi perusahaan yang berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila perusahaan ingin terus berkembang. Permasalahan produktivitas kerja dialami juga di perusahaan Laboratorium Klinik Pramita yang sedang menghadapi permasalahan internal seperti rendahnya kuantitas hasil pemeriksaan, kelengkapan laporan hasil cek laboratorium, dan lain sebagainya.

Karyawan mengakui bahwa adanya waktu yang keluar cukup lama karena alat yang dibutuhkan mengalami gangguan.

Hal ini membuat pasien complain karena hasil tersebut akan dibawa untuk mengarahkan dokter memberikannya tindakan maupun operasi. Laboratorium Klinik Pramita merupakan salah satu klinik kesehatan yang pertama kali dibuka di Surabaya pada tahun 1987, yang hingga saat ini telah memiliki puluhan cabang di beberapa kota besar di Indonesia. Laboratorium Klinik Pramita memiliki Visi menjadi Laboratorium Klinik terbaik di Indonesia, menjadi motivasi dalam mewujudkan kesempurnaan pelayanan dan kualitas diagnosa hasil laboratorium kepada pelanggan. Laboratorium Klinik Pramita memiliki berbagai penghargaan bergengsi seperti TOP BRAND Award, WOW BRAND Award dan SQA (Service Quality Award) sebagai bukti bahwa Pramita Lab merupakan Laboratorium Klinik pilihan utama bagi masyarakat Indonesia.

Menurut Saksono (2017) salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas kerja motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara 2000:94) mengemukakan bahwa Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dengan kata lain, motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, serta tujuan. Dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang

disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Di lingkungan industri sering terjadi keterlambatan dari para karyawan dalam masuk kerja, adanya sebagian yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Masalah lain adalah penciptaan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan para karyawan. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi pekerjanya guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif.

Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008).

Hakikatnya motivasi karyawan dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan pekerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa pegawai kurang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan akan menyebabkan seorang pegawai minder, rendah diri, karena tidak yakin akan bekerja secara maksimal. Akibatnya seorang pegawai tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil. Akhirnya pekerjaan pegawai tidak pernah mencapai hasil optimal.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi

yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi. Motivasi bermanfaat bagi manajemen karena motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya kelakuan, tindakan atau perbuatan. Motivasi kerja karyawan berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014).

Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengembangan karir. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melibatkan tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliran akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun

pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Perencanaan karir tidak hanya menguntungkan pegawai secara perseorangan, tetapi juga menguntungkan organisasi. Hal ini pula akan memudahkan pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pengembangan karir bisa dilakukan dengan berbagai upaya antara lain dengan menciptakan kesinambungan dan ketentraman dalam bekerja, memberi status pekerjaan dan pengalaman kerja dan memberikan kekuasaan dan kewenangan dalam bekerja.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Pengembangan karir menarik untuk diteliti karena pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Husnia,2014). Hal ini didukung sejumlah riset diantaranya Wahyuni (2014), Mirawati (2015), Khan (2015) dan Kawuluan (2016) yang menyimpulkan bahwa

pengembangan karir yang tepat akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara Firkola (2005), Antoniu (2010), dan Adekola (2011) melakukan penelitian tentang pentingnya perencanaan karir terhadap pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins&Judge, 2006). Pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan-kegiatan tersebut harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya. Terkait dengan produktivitas kerja dan pengembangan karir karyawan di Laboratorium Klinik Pramita membuat suatu kebijakan-kebijakan yang sudah sesuai dengan standard operating procedure (SOP), agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat dan tercapainya pengembangan karir sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan ini memiliki kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan yaitu bagi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan strata 1 lebih mudah untuk dipromosikan ke jenjang berikutnya, memiliki standar atau tolak ukur yang jelas dalam pengembangan karir, dan sistem kerja yang menggunakan pencapaian target dan pelayanan.

Pengembangankarir kurang memadai dan sebagian pegawai memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya, di motivasi kerja ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi atas pimpinanya yang semula kerjanya bagus namun ketika terjadi pegantian pemimpin kerjanya menurun dan di mengenai kepuasan kerja masih ada pegawai yang memiliki minat bekerja yang rendah. Hal ini menyebabkan produktivitas pada Laboratotiumklinikpramita belum seperti yang diharapkan.

Pengembangankarir didasarkan pada luas cakupan dan bobot pekerjaan di setiap unit kerja. Sistem Pengembangan karir atau jabatan bersama dengan sistem Penilaian Kinerja Pegawai dan sistem sumber daya manusia menjadi dasar tolak ukur sistem pengembangan karir setiap pegawai. Dalam sistem peringkatan jabatan, bank membuat sistem jenjang karir (careerpath) yang mendasarkan kualifikasi jabatan dan kompetensi pegawai artinya bersaing setiap pegawai dalam artian menunjukkan prestasi kinerja dan menghasilkan produktivitas yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari jurnal Juwita (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan kerja menurut penelitan yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto (2014) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.IntafLumajang". Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan mengembangkan karir pegawai-pegawai untuk jabatan-jabatan yang akandatang, maka organisasi mendapat jaminan persediaan pegawai-pegawai yang cakap, yang dapat dipercaya untuk mengganti pegawai-pegawai yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh MotivasiKerja Dan PengembanganKarirTerhadap ProduktivitasKerjaKaryawan Di LaboratoriumKlinikPramita Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat pada karyawan laboratorium Klinik Pramita, tempat penelitian ini dilakukan masih terlihat permasalahan yaitu:

1. Kurangnya kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaansehinggaproduktivitaskerja menurun.
2. Kurangnyamotivasi pada karyawan yang berupa semangat kerja karyawan sehingga masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan.
3. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tidaksesuaidenganwaktu yang ditentukan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubunganyang signifikan MotivasiKerjaTerhadap ProduktivitasKerjaKaryawan Di LaboratoriumKlinikPramita Medan?

2. Apakah ada hubungan yang signifikan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan?
3. Seberapa besar Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan berpengaruh secara simultan dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah seperti apa yang ditetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat ada atau tidaknya hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan.
3. Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- a. Bidang Akademik

Memberikan informasi yang memperkaya pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi pada umumnya dan pemahaman tentang teori Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada khususnya.

b. Bidang Penelitian

Memberikan masukan, pertimbangan, referensi dan ajakan bagi peneliti lain, khususnya dalam bidang Psikologi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat bagi Laboratorium Klinik Pramita dalam melakukan analisa dan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan pengembangankarir, motivasikerja, dan produktivitas kerjakaryawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Poerwandarminta (2014), produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Menurut The Liang (2015), produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Tingkat produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat focus dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan dengan optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Menurut Tjutju, Yuniarsih dan Suwanto (2014) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2014). Secara

umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2019).

Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya karyawan. Jadi produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan peningkatan kerja dalam upaya menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien dan berkualitas terhadap perusahaannya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Saksono (2017) terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja:

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Sementara menurut Sulistiani (2016) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
- b. Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel, dsb.
- c. Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
- d. Kebiasaan dan sikap (*attitude*) yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

Sedangkan menurut Tarwaka, Solichul, & Sudiajeng (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

- a. Motivasi. Merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- b. Kedisiplinan. Merupakan sikap mental yang tercerminkan dalam perbuatan tingkah laku seseorang kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku.
- c. Etos kerja. Merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan yang menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.
- d. Keterampilan. Faktor keterampilan baik keterampilan teknik maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.
- e. Pendidikan. Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap perusahaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

Menurut Simanjuntak (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan sebagai berikut:

- a. Hal yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, pengembangan karir, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung, meliputi: fasilitas, gaji, dan pendapatan yang didapatkan karyawan.
- c. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
- d. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari produktivitas kerja adalah sikap dalam bekerja, pengembangan karir, keterampilan yang dimiliki, adanya etos kerja, sikap hidup disiplin terhadap waktu dan diri sendiri, pendidikan, kedisiplinan, motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, dan kebiasaan.

2.1.3 Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Lestari T, T Erlin (2005), Aspek-aspek Produktivitas Pekerja diukur dari:

- a. Kemauan kerja
Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.
- b. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
- c. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan

kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

d. Kompensasi

Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

e. Jaminan sosial

Jaminan sosial dapat memotivasi produktivitas pekerja, karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja.

f. Hubungan kerja

Hubungna kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Syarif menjelaskan tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur yaitu: (1) Penggunaan Waktu. Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi: (a) kecepatan waktu kerja; (b) penghematan waktu kerja; (c) kedisiplinan waktu kerja; (d) tingkat absensi; (2) Output yaitu hasil produksi yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan organisasi. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran gaji; dan (3) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil

pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, tidakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.1.4 Ciri-ciri Produktivitas Kerja

Ciri-ciri karyawan yang produktif menurut Umar (Umar, 2016), yakni :

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
Karyawan yang produktif pasti memiliki sikap cerdas dalam bekerja, dengan kecerdasannya karyawan secara tidak langsung dapat belajar dengan relatif cepat terhadap pekerjaan yang digeluti.
- b. Kompeten secara professional, Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang kompeten secara professional. Tujuannya untuk meningkatkan hasil produksi dalam bekerja.
- c. Kreatif dan inovatif, Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam memproduksi barang karena adanya kreatif dan inovatif yang muncul dari pribadi setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Belajar dengan cerdas menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Motivasi Kerja

Bangun (2012) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Pelaksanaan motivasi kerja atau dikenal dengan istilah *motivating* adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana keseluruhan proses kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomi (Rivai, 2011). Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap

situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja menurut para tokoh dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pasolong (2010:) faktor yang mempengaruhi motivasi Sebagai berikut:

- a. Faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku.
- b. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

Stoner dan Freeman (dalam Robbins, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan.

Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The workitself*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wagessalaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja.

Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*workingcondition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan

jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*InterpersonalRelation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *misscommunication*(salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh

pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (SelfActualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan

dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. Keyakinan

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Kadarsiman. Dimana aspek yang dipaparkan lebih rinci dan jelas.

Aspek –aspek tersebut adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2003), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut Sadirman A.M (2005), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).

- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- g. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- h. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- i. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, uleh menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2016). Pengembangan karir (*Career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2020). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan

peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut I Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012).

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunyoto, 2012). Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacudirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan pengembangan karir adalah proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sondang P. Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

a. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan,

sukarbagiseorangpekerjauntukdiusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkanuntukdipromosikankepekerjaanataujabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Adalahberbagaipihak yang berwenangmemutuskanlayaktidaknyaseseorangdipromosikansepertiata sanlangsungdanpimpinanbagiankepegawaian yang mengetahuikemampuan dan prestasikerjaseorangpegawai.

c. Kesetiaan pada organisasi

Merupakadedikaseorangkaryawan yang inginterusberkaryadalamorganisasitempatnyabekerjauntukjangkawaktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Pembimbingadalah orang yang memberikannasehat-nasehatatau saran-saran kepadakaryawandalamupaya mengembangkankarirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapatmenciptakankesempatanbagikaryawanuntukmengembangkarkarirnya.

e. Dukungan para bawahan

Merupakandukungan yang diberikan para bawahandalambentukmensukseskantugasmanajer yang bersangkutan.

f. Kesempatanuntukbertumbuh

Merupakankesempatan yang diberikankepadakaryawanuntukmeningkatkan kemampuannya,

baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara karyawan dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

b. Personalitas Karyawan

Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir karyawan seperti: terlalu emosional, apatis dan

ambisius. Karyawan yang apatis akan sulit dibina, karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. Karyawan yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor-faktor Eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Karyawan yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di- *drop* dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

d. *Politicking* dalam Organisasi

Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

e. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif.

f. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

g. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namunkesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

h. Kultur Organisasi

Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i. Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah Prestasi Kerja, Pengenalan oleh pihak lain, Kesetiaan pada organisasi, Pembimbing dan sponsor, Dukungan para bawahan, Kesempatan untuk bertumbuh, Pengunduran diri, Hubungan Pegawai dan Organisasi, Personalitas Karyawan, Faktor-faktor Eksternal, system penghargaan, jumlah karyawan, dan tipe organisasi.

2.3.3 Aspek-aspek Pengembangan Karir

Aspek-aspek pengembangan karir ini terdiri dari delapan aktivitas pengembangan karir. Diantaranya peneliti rangkum dari beberapa tokoh yang menyusun aspek pengembangan karir yaitu berdasarkan pada (Glueck dan Handoko 2018) sebagai berikut:

- a. Aspek pertama adalah aktivitas individu, yaitu karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Aktivitas individu berupa perencanaan individu dalam menyusun dan menetapkan tujuan dalam pekerjaannya. Tujuan apa yang ingin diraih menjadi acuannya dalam menyusun dan menentukan langkah-langkah yang harus ditempuhnya.
- b. Aspek kedua adalah konseling karir. Aktivitas konseling karir berupa pemberian nasehat dan bimbingan kejuruan dengan memberikan tes bakat dan minat, memberikan *feedback* kepada karyawan, menyediakan informasi jabatan, pasaran kerja yang sesuai dan teknik mendapatkannya (Glueck, 2016).
- c. Aspek ketiga adalah pendidikan karir yang berupa pemberian pendidikan pelatihan, kursus, seminar dan lainnya kepada karyawan yang berguna dalam pekerjaannya maupun pengembangan dirinya dalam organisasi yang disediakan dan diselenggarakan oleh organisasi.
- d. Aspek keempat adalah penyediaan informasi. Perusahaan secara terbuka dan adil memberikan informasi mengenai peluang peningkatan

karir, jabatan yang sedang ataupun akan kosong, kualifikasi dari jabatan yang sedang ataupun akan kosong (Noe, dkk,2014).

- e. Aspek kelima adalah kesempatan untuk tumbuh. Aktivitas kesempatan untuk tumbuh berupa kesempatan untuk mengikuti program peningkatan kualitas diri misalnya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, pemberian beasiswa ataupun dispensasi untuk mengikuti kegiatan pendidikan di luar perusahaan serta kesempatan naik.
- f. Aspek keenam adalah dukungan manajemen. Berbagai usaha untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer.
- g. Aspek ketujuh adalah *feedback*. Umpan balik berupa pemberitahuan secara berkala mengenai prestasi kerja karyawan, program penempatan dan produksi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Tanpa umpan balik upaya pengembangan karir akan sulit untuk karyawan mampu meneruskan persiapan bertahun-tahun yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai sasaran karir.
- h. Aspek terakhir adalah kelompok kerja kohesif. Kelompok atau rekan kerja yang saling mendukung sangat penting dalam pengembangan karir seseorang (Handoko, 2018).

Menurut Saksono, (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga. Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi

- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru. Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas.
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang. Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan. Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata

Menurut (Busro, 2018) ada 3 dimensi pengembangan karir:

- a. Kejelasan karir, diukur dari indikator: kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
- b. Pengembangan diri diukur dari indikator: kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi /workshop, kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.
- c. Perbaikan mutu kinerja diukur dari indikator: peningkatan disiplin diri, kesetiaan, peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek pengembangankarir adalah: aktivitasindividu, konseling, pendidikan, informasi, kesempatan, dan kelompokkerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan. Hubungan antara pengembangan karir sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir juga salah satu bentuk hak karyawan yang harus diterima berupa non materil.

Menurut Handoko (2002) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan dan dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi atau perusahaan. Setyabudi (2018) membuktikan dengan penelitian nyab bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengenai pengembangan karir dengan produktivitas karyawan pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Handoko (2001). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Perpaduan antara motivasi dalam diri karyawan disertai dengan motivasi yang berasal dari perusahaan akan mendorong semangat, gairah, loyalitas serta kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan sehingga akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2011) menunjukkan hasil bahwa Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan

karirmasing “ masing berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Bekasi. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,615, berarti 61,5 % faktor-faktor produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi, dan pengembangan karir) sedangkan sisanya 38,5% dijelaskan oleh faktor “ faktor lain yang tidak diteliti. Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja Karyawan. (xiv + 75 + Lampiran) Daftar Pustaka, (2000-2009)

Selanjutnya penelitian Mandala (2016) menunjukkan bahwa secara serempak pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada PT. Taspem (persero) Kantor Cabang Utama Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Taspem (persero) Kantor Cabang Utama Medan. Motivasi adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada PT. Taspem (persero) Kantor Cabang Utama Medan.

Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai(Marpaung 2021). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan nilai thitung>ttabel yaitu $2,167 > 2,028$, dengan nilai signifikan kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,167 > 2,028$, dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3,325 > 2,28$, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,509 > 2,028$, dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,375 yang berarti 37,5% variasi variabel terikat (produktivitas) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 62,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

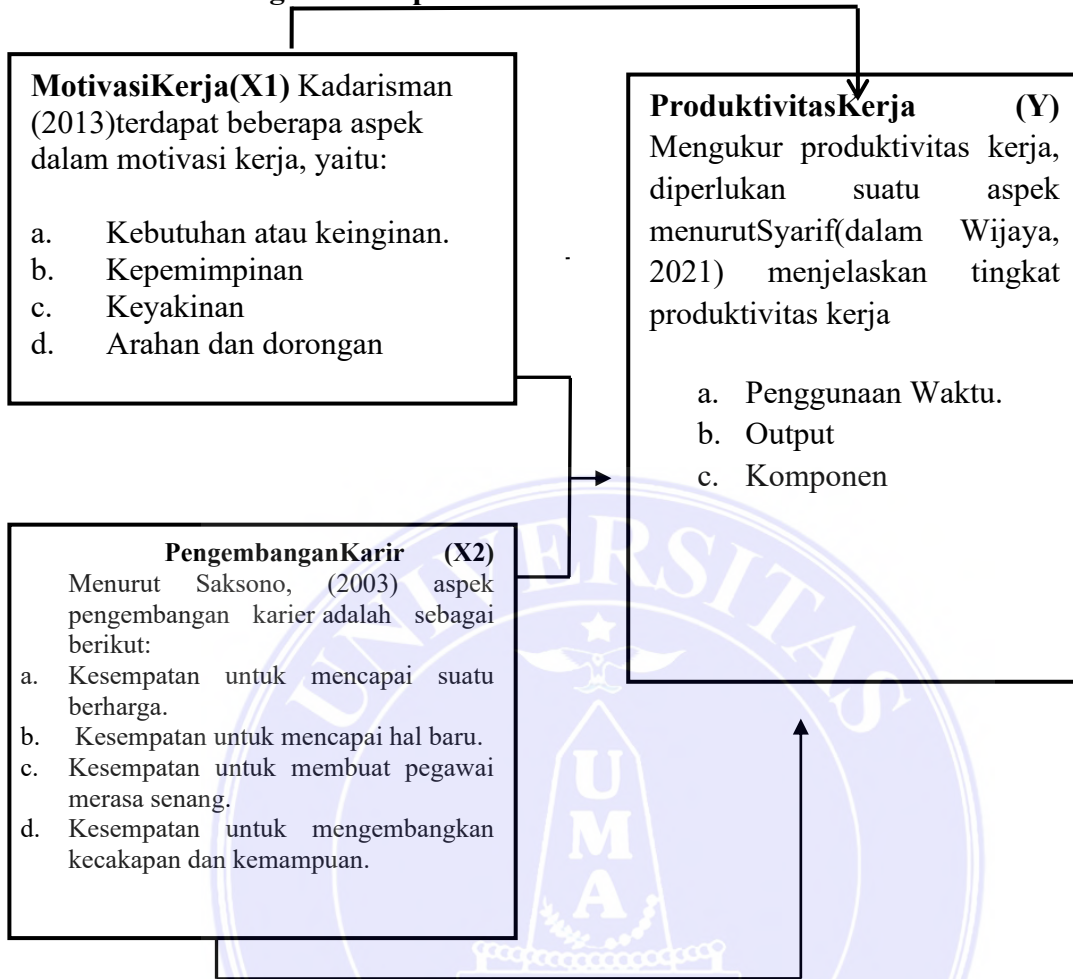
Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pdam Bekasi (Hidayati, 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat motivasi dan pengembangan karir secara bersama “ sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Bekasi. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir masing “ masing berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Bekasi. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,615, berarti 61,5 % faktor-faktor produktivitas karyawan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kab, Minahasa Utara (Kaawoan, 2017). Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi kerja baik sebesar 87,8 % dan motivasi kurang baik sebesar 12,2 %. Produktivitas kerja baik sebesar 89,6 % dan

Produktivitas kerja kurang baik sebesar 10,4 %. Serta hasil uji menunjukkan bahwa Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,018$) pada karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. Kesimpulan: Meningkatkan karyawan pada PT. Samudera mulia abadi yaitu untuk membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian motivasi kepada karyawan seperti pengakuan tanggung jawab, pengembangan dan intensif dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi.

Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry, Laminia (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,000$), serta tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,829$). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik dan dapat memenuhi target produksi. Semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja juga semakin meningkat, sedangkan lama atau tidaknya masa kerja responden tidak berhubungan dengan produktivitas kerja.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2022)

Motivasi memiliki sebagai suatu proses yang dimana mempertimbangkan suatu kesungguhan niat, usaha, beserta kegigihan seseorang dalam menggapai suatu misi yang dimiliki. Menurut Fahmi (2016:87) mendefinisikan motivasi merupakan suatu aktivitas pada perilaku bekerja dalam suatu usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan yang diinginkan.

Pengembangan karier adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan

(Kudsi, etal., 2017). Kemampuan seorang karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan dan juga dari pengalaman yang dimiliki, dan bersifat relatif stabil. Untuk menciptakan dan membangun kinerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir dan jabatan yang dimiliki yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010), Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara motivasikerja(X1) terhadap produktivaskerja (Y).
2. Terdapat hubungan antara pengembangankarir (X2) terhadap produktivaskerja (Y).
3. Terdapat hubungan antara motivasikerja(X1) dan pengembangankarir (X2) terhadap produktivaskerja (Y).

Artinya semakin tinggi motivasikerja dan pengembangankarir maka akan semakin rendah produktivaskerja, dan sebaliknya semakin rendah motivasikerja dan pengembangankarir maka akan semakin tinggi produktivaskerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sugiyono (2010) mengemukakan, metode penelitian ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang ditujukan untuk sesuatu. Yang dipergunakan pada penelitian disini ialah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Sugiyono (2010), berpendapat “data kuantitatif merupakan data berupa angka”. Cara ini umumnya digunakan untuk melakukan penelitian pada suatu populasi atau sampel, dengan cara mengambil sampel secara random, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan menganalisa data secara kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang ada. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif yaitu untuk menguji suatu teori hasil penelitian terdahulu yang kami gunakan sebagai tinjauan *literature* dalam penulisan penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Laboratorium Klinik Pramita Medan.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Observasi Lapangan							
2	Pengajuan Judul							
3	Penyusunan Proposal							
4	Penyebaran Kuesioner							
5	Analisis dan Olah Data							
6	Penyusunan Tesis							

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2022).

3.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010), variabel penelitian yaitu suatu hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dikaji dan diperoleh sejumlah informasi mengenai hal tersebut serta disimpulkan.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2010) mengemukakan, variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab variabel tidak bebas berubah. Peneliti menggunakan variabel bebas yang diteliti ada dua variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir sebagai variabel (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Pendapat Sugiyono (2010), variabel yang di pengaruhi yakni variabel yang terikat dikarenakan ada variabel bebas. Peneliti menggunakan variabel terikat satu variabel, yaitu Produktivitas Kerja sebagai variabel (Y).

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Independen (X1) : Motivasi Kerja

Variabel Independen (X2) : Pengembangan Karir

Variabel Dependen (Y) : Produktivitas Kerja

3.4 Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan peningkatan kerja dalam upaya menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien dan berkualitas terhadap perusahaannya. Produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama

ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu: kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan.

Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala Motivasi kerja berarti semakin tinggi pula Motivasi kerja yang dimiliki dan sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh dari skala Motivasi kerja menunjukkan semakin rendah pula Motivasi kerja yang dimiliki.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala pengembangan karir berarti semakin tinggi pula pengembangan karir yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh dari skala pengembangan karir menunjukkan semakin rendah pula pengembangan karir yang dimiliki.

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi dan sampel merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan area umum yang terbagi menjadi objek atau subjek yang memiliki sifat dan kualitas yang dirasa tepat oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan 108 karyawan Laboratorium Pramita Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk mengambil sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel, menurut Arikunto dalam suparno (2019) apabila subjek nya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Mengingat subjek dalam penelitian ini yang kurang dari 100 yaitu hanya terdapat 40 orang yang terdiri dari beberapa pegawai yang memiliki jabatan dan golongan yang berbeda, maka peneliti menarik sampel dalam penelitian yakni 108 karyawan Laboratorium Pramita Medan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data

dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling adalah karena dalam penelitian ini meneliti Karyawan laboratorium Pramita sebanyak 40 orang. Adapun kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Karyawan Tetap
- b. Karyawan Klinik Laboratorium Pramita Medan

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Setiap teknik pengumpulan data, baik itu angket, wawancara, observasi maupun dokumentasi, sama-sama mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-masing. Oleh karenanya untuk memperkecil kemungkinan ketidakakuratan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik sekaligus dengan harapan antara yang satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala.

Tabel 3. 2 Kaidah Kuesioner

No	Keterangan	Favourable	Unfavourable
		Skor	
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2010).

Skala yang disusun sendiri oleh peneliti ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*), pemberian skor skala dilakukan dengan cara

memberikan nilai pada masing-masing pilihan jawaban yang terdiri dari 4 pilihan, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R) tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian jawaban berkisar antara satu sampai dengan lima untuk masing-masing aitem. Pada aitem *favourable*, pilihan SS mendapat skor 5, S mendapat skor 4, R mendapat skor 3, TS mendapat skor 2, dan STS mendapat skor 1. Pada aitem *unfavourable*, pilihan SS mendapat skor 1, S mendapat skor 2, R mendapat skor 3, TS mendapat skor 4, dan STS mendapat skor 5.

3.8 Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini dipergunakan skala interval yaitu skala likert (untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial). Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa dengan *skala Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

3.9 Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dan regresi linier Berganda.

3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis dengan cara mengumpulkan, menguraikan, mengklasifikasikan, serta menginterpretasikan data yang diperoleh, sehingga memberikan keterangan jelas dan akhirnya menarik kesimpulan yang umum mengenai masalah yang dihadapi. Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk mengungkapkan deskripsi data penelitian ini yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Produktivitas kerja (Y). Statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data antara lain adalah : Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD). Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diatas, maka kriteria Interpretasi Skor penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kriteria Interpretasi Skor

Skor	Kriteria Interpretasi
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2010).

3.9.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel apabila $r_{hitung} > 0,3$.

Validitas berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan peran ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan peran ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan skala pengukuran dalam melakukan peran ukurnya. Suatu aitem diterima dan dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi (r_{xy}) melebihi = 0,30 (Azwar, 2007). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (angket) adalah teknik korelasi *ProductMoment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2006).

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (skor item pada subjek)

ΣXY = jumlah hasil perkalian antar variabel x dan y

ΣX = jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

ΣY = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 = jumlah kwadrat skor x

ΣY^2 = jumlah kwadrat skor y

N = jumlah responden

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau tidak valid. Menurut Ghazali (2005) mengungkapkan bahwa, kuesioner

terbilang sah apabila dapat mengungkap suatu hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk membantu peneliti dalam melakukan uji ini digunakan *Statistical Product and Service Solutions* versi 20. Metode yang dipergunakan untuk melakukan uji validitas yaitu korelasi *pearson*. Untuk menentukan item layak digunakan tidaknya dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 95% sebagai berikut:

Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 3 Validitas Butir Soal

Besarnya r_{XY}	Interprestasi
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Validitas sangat tinggi
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Validitas tinggi
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Validitas sedang
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Validitas rendah
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Validitas sangat rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	Tidak valid

Sumber: *sugiyono (2010)*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji

statistik *CronbachAlpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai $cronbachalpha > 0.60$.

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu hal yang ingin diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions* versi 20 untuk membantu peneliti dalam mengukur reliabilitas dengan *CronbachAlpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *CronbachAlpha*(a) $> 0,6$. Maka peneliti menggunakan tabel klasifikasi reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Klasifikasi Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (<i>r</i>)	Interprestasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Kurang Reliable
$0,20 \leq r < 0,40$	Agak Reliable
$0,40 \leq r < 0,60$	Cukup Reliable
$0,60 \leq r < 0,80$	Reliable
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Reliable

Sumber: *Hair et al (2014)*.

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007). Untuk menguji reliabilitas angket maka digunakan rumus *AlphaCronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right) \text{ dimana } \sigma_i^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir (s^2)

σ_i^2 = varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat x

$\sum x$ = jumlah x

N = jumlah responden

3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010), analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai dari hubungandua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan apakah ada hubungan fungsi antara kedua variabel tersebut. Dalam analisis regresi ganda ini variabel dependen yang diramalkan yaitu Produktivitaskerja (Y), Variabel yang mempengaruhinya yaitu *Motivasikerja*(X_1), *pengembangankarir*(X_2). Berdasarkan variabel-variabel tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat *fundamental method*. Hal ini berarti jika nilai koefisien positif (+) maka dapat diartikan terjadi pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya apabila

koefisien negatif (-) maka terjadi pengaruh negatif antara variabel independen dan variabel dependen.

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat hipotesisnya, adalah:

Ho: $b = 0$, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), hipotesis alternatifnya adalah:

Ha : $b \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Ho diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0 = (b_0 = b_1 = b_2 = 0)$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

$H_a = (b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq 0)$ Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

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

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Software SPSS 24*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Di Laboratorium Klinik Pramita Medan dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan positif antara Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, dimana koefisien $t_{x1y} = 9.816$ dengan $p = 0.032$ berarti $p < 0.05$, hipotesis diterima
2. Ada hubungan yang signifikan positif antara Pengembangan karir dengan produktivitas kerja, dimana koefisien $t_{x2y} = 15.117$ dengan $p = 0.000$, berarti $p < 0.05$, hipotesis diterima

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable Motivasi kerja dan Pengembangan karir secara berdirisendiri memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja

3. Untuk interaction effect didapatkan terdapat hubungan yang signifikan Motivasi kerja dan Pengembangan karir secara bersama terhadap Produktivitas kerja dimana koefisien $F = 489.085$; dengan $p = 0.000$ berarti $p < 0,050$. Hipotesis diterima.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Sampel

Disarankan untuk dapat menggali kemampuan, keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai agar mampu meningkatkan kematangan karir dengan meningkatkan kemampuan individu untuk mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan Pendidikan dan keahlian yang dimiliki serta menyelesaikan tugas secara maksimal. Karyawan diharapkan memiliki keterikatan terhadap perusahaan.

2. Saran Kepada Klinik

Menyadari bahwa hubungan antara organisasi dengan sumber daya manusia sangatlah penting, maka disarankan agar pihak perusahaan mampu memberikan rewards kepada karyawan serta dukungan, motivasi, menyediakan fasilitas, memberikan pelatihan untuk karyawan agar mampu membentuk komitmen kerja yang baik dengan kualitas kerja yang lebih maksimal.

3. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti dapat menemukan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Sebaiknya, melihat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan maka disarankan agar menambah sampel yang digunakan untuk penelitian dapat mewakili karakteristik populasi tersebut dan hasil analisis dari penelitian yang didapat akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito. 2006. Manajemen Personalia, Edisi kedua. Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. “Manajemen sumber Daya Perusahaan”. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : Rineka Cipta Aswawi, Sahlan. 2007. Teori Motivasi dalam Pendekatan Organisasi. Cetakan ketiga. Jakarta : Studio Press.
- Bambang, Wahyudi. 2002. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta : Sulita Darmawan, Didit. 2016. Teori Motivasi. MetromediaEducation. Surabaya.
- Denim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Personalia (terjemahan sutrisno). Jakarta: Erlangga.
- Donni Juni Priansa. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gaouzali, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Djambatan.
- Gomes, Fuastino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi aksara.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, T. Erlin, 2004, *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor*, Jurnal, Ekonomi Bisnis, Vol. 06. Hlm. 73.
- Mangkunegara, Anwar, P. 2000. Manusia Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Pos Karya
- Mangkunegara, Anwar, P. 2002. Manusia Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Pos Karya
- Mangkunegara, Anwar, P. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Marpaung, H. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA TAJUNGBALAI. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 3(1), 55-74.
- Martoyo, Susilo. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama 8. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, Vol. !4.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat

- Mochammad Alvian Setyabudi dkk. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi bisnis*, Vol. 63
- Mondy R, Wayne. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Olivia Theodora. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra* Vol. 3.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN
- Soffi Rosyidawaty. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Regional Jawa Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom*, Vol. 5
- Sugiyono, 2013. “Statistik Untuk Penelitian Cetakan ke-5”. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Veitzhal Rivai, 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. cetakan pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).

Warsito, Bambang. 2008. Teknologi Pembelajaran Landasan dan Aplikasi, Jakarta : Rineka Cipta

Werther , William B. Jrand Keith Davis, Personnel Management and Human Resources. Tokyo : McGraw Hill. Kogakusha Ltd, 1998





LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasamanya saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

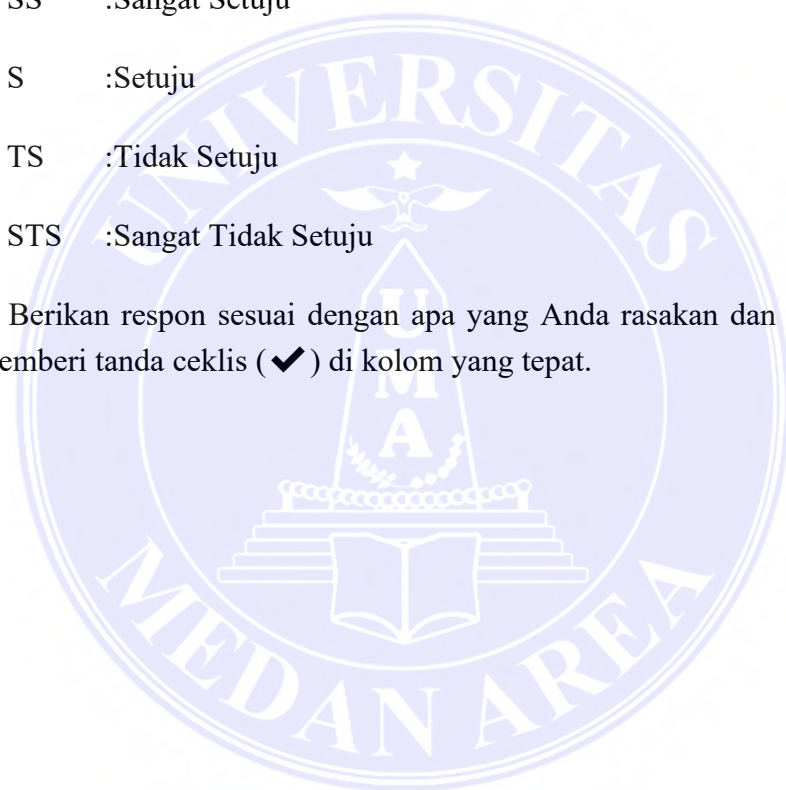
SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) di kolom yang tepat.



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kantor memfasilitasi kepada karyawan yang ingin maju	SS	S	TS	STS
2.	Kantor tetap memfasilitasi meskipun karyawan memiliki peningkatan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Setelah mengikuti pelatihan, setiap karyawan diangkat jabatannya	SS	S	TS	STS
4.	Analisa kebutuhan akan dilakukan pada karyawan yang masa kerjanya diatas 5 tahun	SS	S	TS	STS
5.	Penilaian kinerja dilakukan untuk menaikkan kedudukan	SS	S	TS	STS
6.	Karyawan tidak perlu melakukan apa-apa karena akan mendapatkan peluang	SS	S	TS	STS
7.	Setelah dilakukan analisa kebutuhan, setiap karyawan berhak melakukan perencanaan karir	SS	S	TS	STS
8.	Kemampuan saya hanya untuk bekerja dikantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha membantu program kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
10.	Jabatan tidak naik apabila karyawan tidak mengikuti program asesment	SS	S	TS	STS
11.	Jenjang karir membuat motivasi karyawan untuk kerja keras	SS	S	TS	STS
12.	Pihak kantor sudah memiliki orang-orang khusus untuk dipercaya	SS	S	TS	STS
13.	Saya mampu menyumbangkan hal baru	SS	S	TS	STS
14.	Promosi jabatan akan membuang-buang waktu	SS	S	TS	STS
15.	Kinerja yang baik berhasil meningkatkan jabatan	SS	S	TS	STS
16.	Penilaian kinerja dilakukan sebagai formalitas saja	SS	S	TS	STS
17.	Setiap karyawan diberikan kesempatan menjadi kabag apabila mampu bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak ikut menerapkan program kinerja	SS	S	TS	STS
19.	Rotasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri karyawan untuk bekerja lebih giat	SS	S	TS	STS
20.	Rotasi menjadi sia-sia karena akan mengalihkan permasalahan saja	SS	S	TS	STS
21.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
22.	Saya sering menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
23.	Mutasi jabatan akan membuat karyawan giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
24.	Pelatihan akan membuat karyawan menjadi jenuh	SS	S	TS	STS

25.	Untuk meningkatkan kinerja perlu pelatihan yang berkesinambungan	SS	S	TS	STS
26.	Pihak kantor lebih sering menyelenggarakan gatering dari pada menyelenggarakan seminar	SS	S	TS	STS
27.	Pihak kantor sering menyelenggarakan pelatihan setiap 6 bulan sekali	SS	S	TS	STS
28.	Mutasi bukan memberikan semangat baru untuk karyawan	SS	S	TS	STS
29.	Posisi jabatan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
30.	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang ada didepan mata saya saja	SS	S	TS	STS
31.	Saya mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada di kantor	SS	S	TS	STS
32.	Saya bekerja tidak sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
33.	Seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk mengasah keterampilan setiap 6 bulan sekali	SS	S	TS	STS
34.	Seluruh karyawan tidak diberikan kesempatan mengasah keterampilan	SS	S	TS	STS
35.	Menurut saya setiap karyawan yang sudah memenuhi criteria tentu akan diberikan kesempatan berkarir	SS	S	TS	STS
36.	Untuk dapat kesempatan berkarir karyawan wajib memnuhi syarat	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Saya hanya sebagai karyawan biasa	SS	S	TS	STS
3.	Saya mendapat pengarahan tentang apa yang harus dikerjakan	SS	S	TS	STS
4.	Meskipun bekerja kebutuhan saya tidak terpenuhi	SS	S	TS	STS
5.	Pimpinan selalu memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
6.	Pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan hanya untuk orang tertentu	SS	S	TS	STS
7.	Bagi saya bekerja adalah salah satu cara untuk mencapai hidup yang layak	SS	S	TS	STS
8.	Dalam bekerja saya selalu melakukan gagasan tersendiri	SS	S	TS	STS
9.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
10.	Koperasi tidak menjanjikan apapun untuk karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
11.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
12.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah salah satu tujuan yang ingin saya capai	SS	S	TS	STS
13.	Adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
14.	Pekerjaan yang saya lakukan sering diabaikan	SS	S	TS	STS
15.	Jabatan saat ini sesuai dengan prestasi saya	SS	S	TS	STS
16.	Bekerja disini tidak diberikan jaminan kesehatan	SS	S	TS	STS
17.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	SS	S	TS	STS
18.	Pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi belum merata	SS	S	TS	STS
19.	Saya mendapatkan intensif yang besar apabila mampu menyumbangkan prestasi	SS	S	TS	STS
20.	Selama bekerja disini saya merasa tidak aman dan khawatir	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa dengan bekerja membuat hidup semakin terjamin	SS	S	TS	STS
22.	Dalam bekerja saya menyelesaikan masalah sendiri tanpa mendiskusikannya dengan orang lain	SS	S	TS	STS
23.	Saya mendapat kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan	SS	S	TS	STS

24.	Bekerja tidak merubah hidup saya	SS	S	TS	STS
25.	Saya mendapat jaminan kesehatan	SS	S	TS	STS
26.	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa kebingungan	SS	S	TS	STS
27.	Meskipun pekerjaan terasa sulit, namun saya merasa bahagia mengerjakannya	SS	S	TS	STS
28.	Kondisi lingkungan kerja saya kurang nyaman	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak pernah merasa bahagia dalam bekerja	SS	S	TS	STS





HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK PRAMITA MEDAN

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	82
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	80
4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	66
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	76
8	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	81
9	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	78
10	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	63
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
12	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	82
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82
14	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	79
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	60
17	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	65
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82
19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	84	
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	81	
21	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	68	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	75

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	78
25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	75
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	60	
27	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	65	
28	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	75	
29	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
30	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	77	
31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	64	
32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	63	
33	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	83	
34	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	81	
35	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	79	
36	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	63	
37	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59	
38	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	82	
39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
40	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	59	

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK PRAMITA MEDAN

n	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	102	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
5	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	69	
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	75	
7	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	90	
8	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	96	
9	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	91	
10	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	70	
11	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
12	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	95	
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	95
14	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	92	
15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	95
16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	66	
17	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	95
19	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	98	
20	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	95	
21	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	63	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK PRAMITA MEDAN

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1																					
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	60
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	59
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
6	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	44
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
9	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	57
10	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	41
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
13	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	56
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	56
15	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	54
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	56
17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
18	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	44
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	56
20	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	58
21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	56
22	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

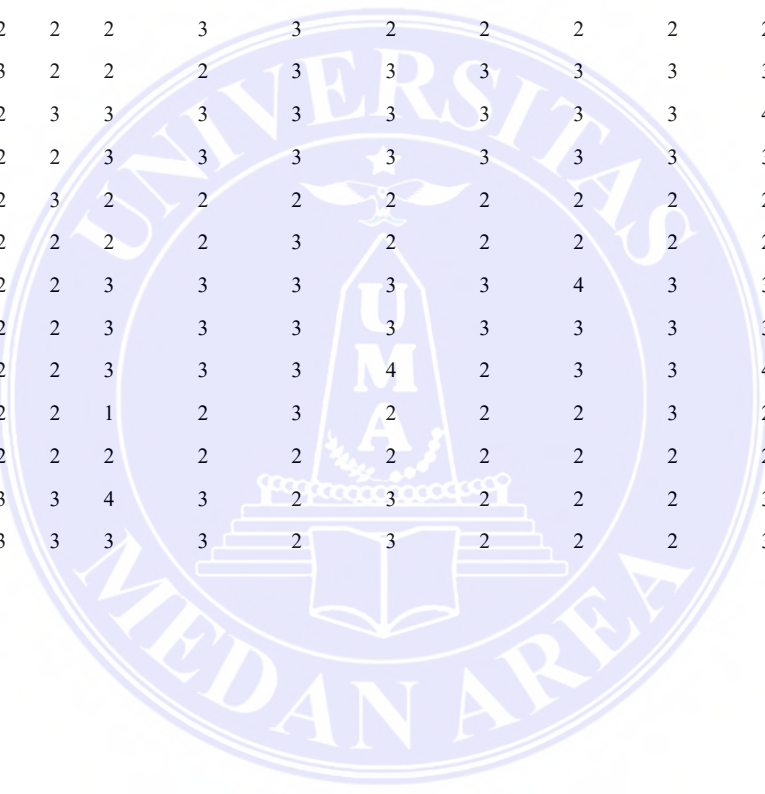
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/11/23

24	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	51
25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	53
26	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	51
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44
29	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	51
30	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	55
31	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	52
32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
33	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39
34	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	57
35	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56
36	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	54
37	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42
38	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	55
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	54





Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	71,0250	117,974	,635	,944	valid
VAR00002	71,0000	116,154	,585	,945	valid
VAR00003	71,1000	115,990	,701	,944	valid
VAR00004	70,9750	116,025	,740	,943	valid
VAR00005	71,0250	116,128	,628	,944	valid
VAR00006	71,2250	116,692	,594	,945	valid
VAR00007	71,0250	117,204	,589	,945	valid
VAR00008	71,1500	119,823	,441	,946	valid
VAR00009	71,1500	116,900	,553	,945	valid
VAR00010	71,0750	119,558	,495	,946	valid
VAR00011	71,0000	122,513	,192	,948	tidak valid
VAR00012	71,0000	115,692	,659	,944	valid
VAR00013	70,8750	115,856	,769	,943	valid
VAR00014	70,9000	115,938	,755	,943	valid
VAR00015	71,0250	114,179	,728	,943	valid
VAR00016	71,0000	114,154	,776	,943	valid
VAR00017	71,0000	115,436	,679	,944	valid
VAR00018	71,0500	115,382	,644	,944	valid
VAR00019	71,1500	118,079	,544	,945	valid
VAR00020	71,0000	118,923	,492	,946	valid
VAR00021	71,1500	118,746	,489	,946	valid
VAR00022	71,0750	120,020	,452	,946	valid
VAR00023	71,0000	118,872	,549	,945	valid
VAR00024	70,9250	115,199	,698	,944	valid
VAR00025	70,9500	116,203	,726	,943	valid
VAR00026	70,8000	114,472	,732	,943	valid
VAR00027	71,0750	115,712	,666	,944	valid
VAR00028	71,0000	118,308	,500	,946	valid
VAR00029	71,0750	119,097	,445	,946	valid
VAR00030	70,9750	120,435	,308	,948	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	30

reliabel $r > 0.7$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	87,4000	184,759	,606	,962	valid
VAR00002	87,3750	183,933	,520	,962	valid
VAR00003	87,4750	180,820	,758	,961	valid
VAR00004	87,3250	180,892	,829	,960	tidak valid
VAR00005	87,3750	179,215	,754	,961	valid
VAR00006	87,5750	180,404	,703	,961	valid
VAR00007	87,3750	183,163	,609	,962	valid
VAR00008	87,5500	184,562	,531	,962	valid
VAR00009	87,5750	184,353	,510	,962	valid
VAR00010	87,4750	184,922	,541	,962	valid
VAR00011	87,5000	190,462	,171	,964	valid
VAR00012	87,4250	183,687	,573	,962	valid
VAR00013	87,2750	182,461	,736	,961	valid
VAR00014	87,3250	182,635	,781	,961	valid
VAR00015	87,3250	181,251	,739	,961	valid
VAR00016	87,3500	179,208	,807	,960	valid
VAR00017	87,3500	180,849	,707	,961	valid
VAR00018	87,3750	178,497	,752	,961	valid
VAR00019	87,5000	180,462	,647	,961	valid
VAR00020	87,4750	183,743	,572	,962	valid
VAR00021	87,7500	187,628	,399	,963	valid
VAR00022	87,6500	191,259	,151	,964	tidak valid
VAR00023	87,3500	183,721	,691	,961	valid
VAR00024	87,2750	181,076	,835	,960	valid
VAR00025	87,3000	180,267	,882	,960	valid
VAR00026	87,2500	179,731	,866	,960	valid
VAR00027	87,4000	184,554	,564	,962	valid
VAR00028	87,4000	184,246	,501	,962	valid
VAR00029	87,4750	182,102	,734	,961	valid
VAR00030	87,3750	181,779	,757	,961	valid
VAR00031	87,4250	182,456	,651	,961	valid
VAR00032	87,5750	181,840	,663	,961	valid
VAR00033	87,3750	183,420	,592	,962	valid
VAR00034	87,5000	183,590	,584	,962	valid
VAR00035	87,5000	184,308	,500	,962	valid
VAR00036	87,3750	184,189	,591	,962	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	36

reliabel $r > 0.7$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	56,5500	69,792	,529	,919	valid
VAR00002	56,5500	68,869	,493	,920	valid
VAR00003	56,6500	67,310	,698	,916	valid
VAR00004	56,5000	66,923	,816	,914	valid
VAR00005	56,5500	66,049	,726	,915	valid
VAR00006	56,7750	66,487	,666	,916	valid
VAR00007	56,5750	68,302	,547	,919	valid
VAR00008	56,7250	68,461	,544	,919	valid
VAR00009	56,7250	68,461	,544	,919	valid
VAR00010	56,6250	68,958	,569	,918	valid
VAR00011	56,6500	71,926	,242	,924	tidak valid
VAR00012	56,5750	68,302	,590	,918	valid
VAR00013	56,4500	67,741	,738	,916	valid
VAR00014	56,5500	68,664	,669	,917	valid
VAR00015	56,5500	67,690	,657	,917	valid
VAR00016	56,5250	67,743	,655	,917	valid
VAR00017	56,5250	66,820	,700	,916	valid
VAR00018	56,5500	65,946	,694	,916	valid
VAR00019	56,6750	67,097	,672	,916	valid
VAR00020	56,6750	67,969	,585	,918	valid
VAR00021	56,8750	70,369	,433	,920	valid
VAR00022	56,8500	72,900	,188	,924	tidak valid
VAR00023	56,7500	71,987	,202	,925	tidak valid
VAR00024	56,8750	72,984	,096	,927	tidak valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	24

reliabel $r > 0.7$



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x1 x2 y Abs_res

/MISSING ANALYSIS.

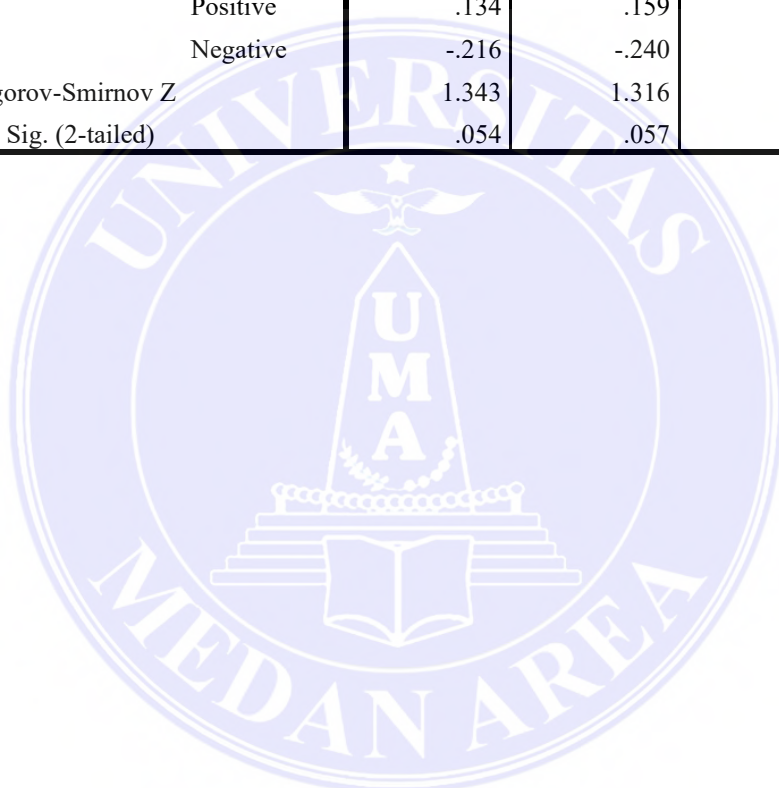
NParTests

Notes		
OutputCreated		25-MAR-2023 11:44:29
Comments		
Input	ActiveDataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	SplitFile	<none>
MissingValueHandling	N ofRows in Working Data File	40
	DefinitionofMissing	User-definedmissingvalues are treated as missing.
	CasesUsed	Statisticsforeachtest are basedonallcaseswith valid data forthevariable(s) used in thattest.
Syntax		NPAR TESTS
		/K-S(NORMAL)=x1 x2 y Abs_res
Resources		/MISSING ANALYSIS.
	ProcessorTime	00:00:00.00
	ElapsedTime	00:00:00.14
	NumberofCasesAllowed ^a	112347

[DataSet0]

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

		motivasi kerja	pengembang n krir	produktifitas kerja	Abs_res
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.9250	85.4000	50.4250	1.1166
	Std. Deviation	9.06214	12.86777	7.32711	.82338
MostExtremeDifferenc es	Absolute	.216	.240	.212	.202
	Positive	.134	.159	.160	.202
	Negative	-.216	-.240	-.212	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.343	1.316	1.342	1.280
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054	.057	.055	.076





LAMPIRAN E

UJI LINIERITAS

Notes

OutputCreated		25-MAR-2023 11:49:46
Comments		
Input	ActiveDataset Filter Weight SplitFile N ofRows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 40
MissingValueHandling	DefinitionofMissing CasesUsed	For eachdependentvariable in a table, user-definedmissingvaluesforthedependentandallgroupingvariables are treated as missing. Casesusedforeachtablehavenomissingvalues in anyindependentvariable, and not alldependentvariableshavemissingvalues.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x1 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	ProcessorTime ElapsedTime	00:00:00.02 00:00:00.01

CaseProcessingSummary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktifitas kerja * motivasi kerja	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

produktifitas kerja

motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
57.00	40.0000	1	.
58.00	40.0000	1	.
59.00	49.0000	2	12.72792
60.00	40.6667	3	1.52753
63.00	40.6667	3	1.52753
64.00	41.0000	1	.
65.00	44.0000	2	.00000
66.00	44.0000	1	.
68.00	38.0000	1	.
75.00	52.5000	4	3.00000
76.00	55.0000	1	.
77.00	56.0000	2	5.65685
78.00	54.0000	2	1.41421
79.00	54.0000	2	.00000
80.00	56.5000	2	3.53553
81.00	56.0000	4	.81650
82.00	56.5000	6	1.76068
83.00	57.0000	1	.
84.00	58.0000	1	.
Total	50.4250	40	7.32711

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
			1831.442	18
produktifitas kerja * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	1546.112	1
		Deviation from Linearity	285.330	17
	Within Groups		262.333	21
Total			2093.775	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
			101.747	8.145
produktifitas kerja * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	1546.112	123.768
		Deviation from Linearity	16.784	1.344
	Within Groups		12.492	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
			.000
produktifitas kerja * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.258
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktifitas kerja * motivasi kerja	.859	.738	.935	.875

MEANS TABLES=y BY x2

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktifitas kerja * pengembangan krir	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

produktifitas kerja

pengembangan krir	Mean	N	Std. Deviation
63.00	38.0000	1	.
64.00	39.5000	2	.70711
66.00	40.5000	2	2.12132
68.00	41.0000	2	1.41421
69.00	40.5000	2	.70711
70.00	41.0000	2	.00000
75.00	44.0000	1	.
77.00	44.0000	2	.00000
85.00	51.0000	1	.

89.00	52.0000	1	.
90.00	53.0000	2	2.82843
91.00	53.3333	3	2.08167
92.00	56.0000	2	2.82843
94.00	56.0000	3	1.00000
95.00	55.5000	8	1.30931
96.00	57.0000	1	.
98.00	56.5000	2	2.12132
101.00	60.0000	1	.
102.00	59.5000	2	.70711
Total	50.4250	40	7.32711

ANOVA Table

	Sum of Squares	df
(Combined)	2042.608	18
Between Groups	2016.091	1
Linearity	26.518	17
Deviation from Linearity	51.167	21
Within Groups	2093.775	39
Total		

ANOVA Table

	Mean Square	F
(Combined)	113.478	46.574
Between Groups	2016.091	827.45
Linearity	1.560	.640
Deviation from Linearity	2.437	
Within Groups		
Total		

ANOVA Table

			Sig.
produktifitas kerja * pengembangan krir	BetweenGroups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		DeviationfromLinearit y	.823
	WithinGroups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktifitas kerja * pengembangan krir	.981	.963	.988	.976

[DataSet0]

ANOVA^a

Model		Sum ofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	2017.463	2	1008.732	489.085	.000 ^b
	Residual	76.312	37	2.062		
	Total	2093.775	39			

a. DependentVariable: produktifitas kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan krir, motivasi kerja



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengembangan karir, motivasi kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_res

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.846	2	2.423	4.152	.054 ^b
	Residual	21.594	37	.584		
	Total	26.440	39			

a. Dependent Variable: Abs_res

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi kerja



LAMPIRAN G

UJI HETEROKEDASITAS DAN HIPOTESIS

[DataSet0]

DescriptiveStatistics

	Mean	Std. Deviation	N
produktifitas kerja	50.4250	7.32711	40
motivasi kerja	72.9250	9.06214	40
pengembangan krir	85.4000	12.86777	40

Correlations

		produktifitas kerja	motivasi kerja	pengembangan krir
Pearson Correlation	produktifitas kerja	1.000	.859	.981
	motivasi kerja	.859	1.000	.888
	pengembangan krir	.981	.888	1.000
Sig. (1-tailed)	produktifitas kerja	.	.000	.000
	motivasi kerja	.000	.	.000
	pengembangan krir	.000	.000	.
N	produktifitas kerja	40	40	40
	motivasi kerja	40	40	40
	pengembangan krir	40	40	40

VariablesEntered/Removed^a

Model	VariablesEntered	VariablesRemove d	Method
1	pengembangan krir, motivasi kerja ^b	.	Enter

a. DependentVariable: produktifitas kerja

b. All requestedvariablesentered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.982 ^a	.964	.962	1.43614	.964	489.085	2

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	37 ^a	.000

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2017.463	2	1008.732	489.085	.000 ^b
	Residual	76.312	37	2.062		
	Total	2093.775	39			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.586	1.882		1.906	.064
	motivasi kerja	.045	.055	.056	9.816	.032
	pengembangan karir	.587	.039	.933	15.117	.000

Coefficients^a

Model		CollinearityStatistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	motivasi kerja	.212	4.718
	pengembangan krir	.212	4.718

a. DependentVariable: produktifitas kerja

CollinearityDiagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	VarianceProportions		
				(Constant)	motivasi kerja	pengembangan krir
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.872	.79	.02	.11
	3	.002	39.404	.21	.98	.88

a. DependentVariable: produktifitas kerja



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 424/PPS-UMA/D/01/III/2023
Hal : Izin Penelitian

15 Maret 2023

Kepada Yth. :
Klinik Pramita Medan
Jl. Prof P. Diponegoro No. 95
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Gadis Aisiyah
NPM : 201804070
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan”**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 424/PPS-UMA/D/01/III/2023
Hal : Izin Penelitian

15 Maret 2023

Kepada Yth. :
Klinik Pramita Medan
Jl. Prof. H.M Yamin SH No. 92 A/92 E
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Gadis Aisyah
NPM : 201804070
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Medan".

Semikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi

