



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , MOTIVASI KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
( Studi Kasus di UD Gizindo Pratama Banyumanik )**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik  
program sarjana ekonomi

**Oleh:**

**Rini Fadlilah      NPM 18.51.0045**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Eka Handriani, SE., MM**

**0614086601**

**Muhammad Arif Rakhman, SE., ME**

**0614068702**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
( UNDARIS )**

**2022**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , MOTIVASI KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**  
( Studi Kasus di UD Gizindo Pratama Banyumanik )

Oleh:

**Rini Fadlilah NPM 18.51.0045**

Bahwa skripsi ini telah disetujui dan dapat dilaksanakan.

skripsi ini telah mendapatkan persetujuan pada

tanggal... 3 April 2022 .....

Dosen Pembimbing Utama

**Dr. Eka Handriani, SE., MM**

**NIDN. 0607047601**

Dosen Pembimbing Pendamping

**M. Arif Rakhman, S.E., ME**

**NIDN. 0614068702**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si**

**NIDN. 06060569-**

## PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
( Studi Kasus di UPT Citra Pratiama Banyuwangi )

Oleh

Rini Faridhak NPM 18.51.0042

Bahwa skripsi ini telah diajukan dan telah mendapatkan  
persetujuan pada  
tanggal 13 April 2022

Tia Pratiwi

Ketua



Hj. Tripswati Endang I.S.E., NIM

NIDN : 0609066401

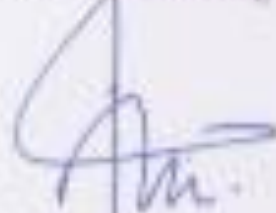
Dosen Pembimbing Utama



Dr. Eka Hordriani, SE., MM

NIDN. 0607047601

Dosen Pembimbing Pendamping



M. Arif Rakhman, S.E., MK

NIDN. 0610168702

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang penting, karena dalam pengelolaannya banyak faktor yang mempengaruhi dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dan setiap individu pegawai. Kinerja pegawai UD Gizindo Pratam belum maksimal sehingga mengalami penurunan. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai. Masih terdapat pegawai UD Gizindo yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan kerja dan prestasi kerja yang kurang maksimal, Antusias pegawai kurang untuk medapat kedudukan yang lebih tinggi, Serta masih banyak pegawai kurang kesadaran untuk bekerjasama dan kurang solid.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini menggunakan sebanyak 75 karyawan yang diambil dari karyawan UD Gizindo Pratama Banyumanik. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik total Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, teknik analisis data menggunakan analisis jalur SPSS 24.0.

Hasil analisa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan karir adalah sebesar nilaithitung 2,810 > ttabel 1,667 dengan tingkat sigifikasi 0,006 < 0,05. Artinya pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung 2,141 > ttabel 1,667 dengan tingkat sigifikasi 0,036 < 0,05. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. ariabel kerjasama tim (X3) nilai thitung 2,610 > ttabel 1,667 dengan tingkat sigifikasi 0,011 < 0,05. Artinya kerjasama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil *output* SPSS menyatakan bahwa nilai uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 25,144 > F tabel 2,734 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, kerjasama tim yang diberikan kepada pegawai mampu mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan di UD Gizindo Pratama Banyumanik.

**Kata kunci : Kinerja pegawai, pengembangan karir, motivasi kerja, kerjasama tim**

## ABSTRACT

*Human Resources as the main factor in every organizational activity is an important asset, because in its management there are many factors that influence and are difficult to predict, this will certainly affect the achievement of performance and each individual employee. The performance of UD Gizindo Pratama employees has not been maximized so that it has decreased. Factors that can affect employee performance include career development, work motivation and teamwork. This study aims to determine the effect of career development, work motivation, teamwork on improving employee performance. There are still UD Gizindo employees who do not participate in job training activities and work performance that is less than optimal, employee enthusiasm is less to get a higher position, and there are still many employees who lack awareness to work together and are less solid.*

*This study uses quantitative methods. The population of this study used as many as 75 employees taken from employees of UD Gizindo Pratama Banyumanik. The sampling technique used was the total sampling technique. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale of 1-5, the data analysis technique used SPSS 24.0 path analysis.*

*The results of the analysis show that the score for the career development variable is  $t_{count} 2.810 > t_{table} 1.667$  with a significance level of  $0.006 < 0.05$ . This means that career development has a positive influence on employee performance. The work motivation variable has a value of  $t_{count} 2.141 > t_{table} 1.667$  with a significance level of  $0.036 < 0.05$ . This means that work motivation has a positive influence on employee performance. The teamwork variable ( $X_3$ )  $t_{count} 2.610 > t_{table} 1.667$  with a significance level of  $0.011 < 0.05$ . This means that cooperation has a positive influence on employee performance. This study shows that career development, work motivation and teamwork on employee performance simultaneously affect employee performance. This can be seen from the results of the SPSS output stating that the ANOVA test value or the F test obtained a calculated F value of  $25.144 > F_{table} 2.734$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .*

*From the research results, it can be seen that career development, work motivation, teamwork given to employees are able to encourage and improve employee performance at UD Gizindo Pratama Banyumanik.*

**Keywords** : *employee performance, career development, work motivation, teamwork*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus UD Gizindo Pratama Banyumanik).

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre GUPPY Ungaran.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS penulis haturkan banyak terimakasih.
3. Ibu Dr. Eka Handriani, SE., MM. Selaku pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan bimbingan ,memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti haturkan banyak terimakasih.
4. Bapak M.Arif Rakhman, S.E, ME Selaku pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu,

kritik dan saran yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti haturkan banyak terimakasih.

5. Bapak Musahadi dan Ibu Kasmiyati Selaku orang tua peneliti, terimakasih atas support dan doa yang diberikan sehingga bisa menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
6. Ibu Solekah Selaku Ibu asuh peneliti, terimakasih atas dukungan secara moril dan immateril sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Farich Alfian dan Nabilla Alfiona N H Selaku Suami dan anak peneliti, terimakasih atas dukungan dan pengertiannya selama menempuh pendidikan
8. Seluruh teman-teman program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi peneliti selama penulisan skripsi ini.
9. Dan semua pihak - pihak yang terlibat dan membatu proses penelitian di UD Gizindo Pratama, peneliti haturkan terimakasih.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan peneliti terima dengan senang hati. Akhir kata peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan

Ungaran, 14 April 2022

Peneliti



Rini Fadlilah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Definisi Operasional.....	13
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengembangan Karir ( X1 ) .....	16
B. Motivasi Kerja ( X2 ) .....	24
C. Kerjasama Tim ( X3 ) .....	33



D. Kinerja ( Y ) .....	38
E. Penelitian Terdahulu .....	47
F. Kerangka Penelitian .....	50
G. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian yang Digunakan .....	52
B. Desain Penelitian .....	55
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	56
D. Teknik Pengambilan Data .....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Teknik Analisis data .....	59
G. Analisa Data .....	68
<b>BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran umum Penelitian .....	78
B. Karakteristik Responden .....	79
C. Pengujian dan Hasil Analisis Data .....	81
D. Pembahasan Analisis Data .....	82
E. Pembahasan Analisa Data .....	99
<b>BAB V ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran .....	104
DAFTAR PUSTAKA.. .....	107
LAMPIRAN.....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian hasil penjualan 2019 .....	4
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai.....	6
Tabel 1.3 Data Pegawai yang Behenti .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 2.2 Tabel kerangka pikir .....	50
Tabel 3.1 Tabel Indikator Variabel Penelitian .....	54
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....	58
Tabel 3.3 Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai .....	61
Tabel 3.4 Tabel Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	61
Tabel 3.5 Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	62
Tabel 3.6 Tabel Hasil Uji Validitas Kerjasama tim .....	62
Tabel 3.7 Tabel interpretasi uji reliabilitas.....	65
Tabel 3.8 Tabel Hasil uji reliabilitas .....	65
Tabel 3.9 Interpretasi koefisiensi korelasi.....	69
Tabel 4.1 Tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	79
Tabel 4.2 Table karakteristik responden berdasar umur .....	79
Tabel 4.3 Table karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ...	80
Tabel 4.4 Table karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	80
Tabel 4.5 Hasil uji multi kolinearitas metode VIF.....	83
Tabel 4.6 Hasil uji heteroskedastisitas metode glenjer .....	84
Tabel 4.7 Hasil uji autokorelasi metode Durbin Watson .....	85
Tabel 4.8 Hasil uji korelasi sederhana .....	86

Tabel 4.9 hasil uji korelasi berganda.....	88
Tabel 4.10 hasil uji regresi linear sederhana X1.....	89
Tabel 4.11 hasil uji regresi linear sederhana X2.....	89
Tabel 4.12 hasil uji regresi linear sederhana X3.....	90
Tabel 4.13 hasil uji regresi linear berganda.....	91
Tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi .....	93
Tabel 4.15 hasil uji t (parsial) .....	95
Tabel 4.16 hasil uji (simultan) .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik P-Plot .....	83
Gambar 4.2 Kurva Uji t hipotesis X1 .....	95
Gambar 4.3 Kurva Uji t hipotesis X2 .....	96
Gambar 4.4 Kurva Uji t hipotesis X3 .....	97
Gambar 4.5 Kurva Uji f .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	109
Lampiran 2 Hasil Uji validitas sampel Y .....	118
Lampiran 3 Hasil Uji validitas sampel X1 .....	119
Lampiran 4 Hasil Uji validitas sampel X2 .....	120
Lampiran 5 Hasil Uji validitas sampel X3 .....	121
Lampiran 6 Hasil Uji reliabilitas sampel .....	122
Lampiran 7 dan 8 Hasil Kuesioner Penelitian.....	125
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	139
Lampiran 10 Hasil Uji Korelasi ,Regresi,Koefisien determinasi .....	142
Lampiran 11 R tabel .....	144
Lampiran 12 tabel Durbin Watson .....	145
Lampiran 13 F tabel dan T tabel .....	148
Lampiran 14 Dokumentasi .....	151

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang penting, karena dalam pengelolaannya banyak faktor yang mempengaruhi dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dan setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang bertanggung jawab, profesional, cakap, berdedikasi tinggi terhadap Organisasi dan terjamin kesejahteraannya.

Pada dasarnya harapan semua individu atau karyawan yang berada dalam organisasi atau perusahaan adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan . Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan, akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan / organisasi, dan akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Salah satunya di UD Gizindo Pratama adalah Usaha dagang yang bergerak dibidang penjualan susu segar yang berpusat diwilayah Banyumanik Semarang. Usaha ini berusaha berkembang lebih besar memperbanyak cabang di wilayah-wilayah sekitar maupun luar kota dengan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen agar mencapai keberhasilan komersial. Oleh karena itu pegawai UD Gizindo Pratama dituntut mampu bekerja kreatif, inovatif dan produktif untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Panggabean et al. 2019). Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai target. Database kinerja perusahaan adalah data yang penting, karena dari data-data tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Tetapi ada kebanyakan perusahaan kurang begitu memperhatikan hal tersebut bahkan ada yang tidak mempunyainya

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut Observasi Awal di UD Gizindo Pratama masih terdapat

beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, kurangnya kualitas pelayan pegawai terhadap pelanggan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, pegawai yang bersifat individualisme dan masih banyak kinerja pegawai yang kurang bersemangat untuk mengembangkan kemampuannya dan tidak memiliki perencanaan karir. Sehingga dari permasalahan - permasalahan tersebut peneliti menyimpulkan kinerja pegawai UD Gizindo Pratama di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengembangan karir ,motivasi kerja dan kerjasama tim. yang di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Diah Pranitasari (2019), Hemmy et al (2019), Norbadih (2020), Abdul et al (2018), Siagian,F (2020) dan teori dari yang mempengaruhi kinerja menurut Sjafri dan Aida (2016) yang mendukung dengan penelitian ini diantaranya adalah

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang berguna untuk mengembangkan karir, kepercayaan diri, motivasi kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kerjasama tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.



4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Observasi awal yang dilakukan peneliti, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja adalah menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja di UD Gizindo Pratama Banyumanik Semarang dapat dilihat dari kurangnya pegawai menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen. Pegawai bekerja kurang inovatif dan terampil menyebabkan kualitas market menurun. Pegawai tidak mencapai target yang di tentukan perusahaan karena banyaknya persaingan yang ketat. Sehingga Menyebabkan jumlah market menurun dan berdampak terhadap pendapatan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan oleh tabel dibawah ini :

Table 1.1 Pencapaian hasil penjualan UD Gizindo Pratama 2019

No	Bulan	Target Penjualan / bulan	Pencapaian	Prosentase
1	Januari	100.000 pcs	94,518.00	95%
2	Februari	100.000 pcs	101,708.00	102%
3	Maret	100.000 pcs	117,701.00	124%
4	April	100.000 pcs	109,148.00	115%
5	Mei	100.000 pcs	85,707.00	86%
6	Juni	100.000 pcs	59,074.00	59%
7	Juli	100.000 pcs	63,053.00	63%
8	Agustus	100.000 pcs	73,185.00	73%
9	September	100.000 pcs	78,911.00	79%
10	Oktober	100.000 pcs	75,674.00	76%
11	November	100.000 pcs	68,901.00	69%
12	Desember	100.000 pcs	75,175.00	75%

Sumber .UD GizindoPratama 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan terjadinya naik turunnya pencapaian omset oleh pegawai UD Gizindo Pratama .Naik turun pencapaian merupakan yang sering terjadi disebuah perusahaan. Yang menyebabkan kinerja pegawai tidak stabil jika dilihat dari data diatas yaitu terjadinya pandemi covid-19 yang memunculkan kebijakan pemerintah tentang pembatasan skala besar ,terjadinya penutupan jalan sehingga pegawai tidak bisa mencapai target yang ditentukan dan persaingan yang sangat kompetitif.

Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Rivai (2016) berpendapat pengembangan karir adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengembangan, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Pengembangan karir di sebuah Organisasi atau perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang.

Pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri

maupun orang lain, mendalam kesadaran, dan mempercayai usaha hati. Hal ini di dukung oleh penelitian yang sebelumnya di lakukan oleh Hemmy, et al (2019) yang menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Observasi Awal peneliti yang berkaitan dengan pengembangan karir di UD Gizindo Pratama terhadap kinerja pegawai masih ditemukan permasalahan sesuai indikator penelitian antara lain: prestasi pegawai yang kurang memuaskan sehingga menghambat pengembangan karir. Banyaknya pegawai kurang mempunyai pengalaman kerja yang cukup sehingga di perlukan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan karir . Masih banyak pegawai tidak mengikuti pelatihan kerja secara maksimal, latar pendidikan yang masih rendah dan masih banyak pegawai yang kurang sehingga mempengaruhi cara berpikir untuk lebih maju dalam mengembangkan karirnya dan mengambil keputusan yang tepat ketika ada permasalahan saat bekerja, Hal tersebut dibuktikan dengan tabel tingkat pendidikan pegawai di UD Gizindo Pratama

Table 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai UD Gizindo Pratama 2019

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	0	0
2	SMP	45	60.00%
3	SMA	27	36.00%
4	D1	1	1.33%
5	D3	1	1.33%
6	S1	1	1.33%

Sumber .UD GizindoPratama 2019

Menurut tabel 1.2 tingkat pendidikan pegawai UD Gizindo memiliki jumlah pegawai sebanyak 75 karyawan. Dapat dilihat dari tabel diantara

pegawai tersebut banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rendah yakni yang berijazah SMP sebanyak 60,00%, SMA sebanyak 36,00%, dan sisanya 1,33% berijazah D1, D3 dan S1. Tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai menjadi cakap dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan keterampilan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu tingkat pendidikan mempengaruhi perkembangan karir pegawai.

Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi merupakan kunci dari sebuah organisasi maupun perusahaan untuk menjaga kelangsungan pekerjaan organisasi atau perusahaan bertahan hidup. Dengan menggunakan motivasi dapat memberikan bimbingan yang

tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuannya tercapai. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan sembako, tunjangan-tunjangan lain, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik. Hal ini di dukung oleh penelitian yang sebelumnya di lakukan Yuda (2021) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.3 Data Pegawai yang berhenti UD Gizindo Pratama

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan Keluar</b>	<b>Presentase Karyawan yang Keluar dengan jumlah total karyawan</b>
2019	35 orang	41%
2020	30 orang	35%
2021	25 orang	29%

*Sumber .UD GizindoPratama 2019*

Berdasarkan dari Tabel 1.3 menunjukkan pada tahun 2019 angka pegawai UD Gizindo Pratama yang berhenti sejumlah 35 orang. Hal tersebut angka yang tertinggi dari tahun 2020 dan 2021.

Menurut Observasi awal peneliti yang berkaitan dengan motivasi kerja di UD Gizindo Pratama terhadap kinerja pegawai masih ditemukan permasalahan diantaranya : Pegawai kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, Pegawai kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, Pegawai kurang memiliki

rasa ingin maju bersama perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyak pegawai yang performa kerjanya menurun, mengalami kejenuhan kerja dan memutuskan untuk keluar kerja

Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Menurut West (dalam Hatta, 2017) dalam definisi West mekemukaan bahwa telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. melakukan riset yang membuktikan bahwa kersama akan mengarah ke pada efesiensi dan efektivitas dari pada perseorangan. Kerjasama tim terdiri dari sumber manusia yang saling berkontribusi dan tanggung jawab terkait target yang akan di capai untuk tujuan kelompok / organisasi / perusahaan.

Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda

Kerja sama dalam tim kerja menjadi suatu keharusan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi kekuatan pendorong yang memiliki energi dan sinergi untuk individu yang menjadi anggota. Komunikasi akan berjalan baik dengan

dilandasi kesadaran tanggung jawab setiap anggota. teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang merupakan anggota suatu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya teamwork terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian berbeda sehingga digunakan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kerja sama adalah sebuah system kerja oleh dua orang atau lebih untuk memndapatkan tujuan yang direncanakan bersama. *Teamwork* yaitu aktivitas kerja sama / kelompok yang dilakukan oleh karyawan agar dapat memudahkan pekerjaan satu sama lain. Hal ini merujuk ke penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya (Siagian, 2020) bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Observasi awal peneliti yang berkaitan dengan kerjasama tim di UD Gizindo Pratama terhadap kinerja pegawai masih ditemukan permasalahan diantaranya : kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dan tidak ada kekompakan antar tim yang mengakibatkan pegawai bersifat individualisme sehingga tugas yang dikerjakan rekan kerjanya lebih berat, contohnya adanya beberapa pegawai yang melakukan kecurangan menjual produk dengan harga dibawah yang ditetapkan perusahaan ketika sudah mencapai target penjualan sehingga merugikan pegawai lain yang wilayah jualnya sama, berakibat tidak tercapainya target penjualan. Jika tidak mencapai target maka reward yang didapatkan juga berkurang dan tidak bersemangat untuk bekerja. Masih terdapat pegawai yang kurang tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang harus dikerjakan dan dicapai dalam

pekerjaannya contohnya pegawai tidak mempunyai inovasi untuk mendapatkan pelanggan lebih banyak misalnya menggunakan media sosial untuk menawarkan produknya, mereka masih menggunakan metode jemput bola. Dengan kondisi yang seperti saat ini, cuaca yang tidak menentu metode jemput bola banyak kelemahannya misal produk rusak di jalan sehingga tidak bisa jual.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan diatas yang dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim di UD Gizindo Pratama. Oleh karena itu, penelitian penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI** ”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yakni:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama?



4. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama

### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat penelitian yang dimaksud adalah:

1. Bagi pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi untuk akademisi dalam menambah referensi atau sebagai salah satu bahan dalam studi

3. Bagi pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang khususnya bagi peneliti yang melakukan penelitian berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim

#### **E. Definisi Operasional**

Definisi Operasional Adalah uraian tentang definisi variabel yang digunakan peneliti agar lebih memahami variabel penelitian ini. Dan untuk menghindari terjadi kesalahan dalam mengartikan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan beberapa istilah atau definisi operasional yaitu:

1. Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2016) berpendapat pengembangan karir adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengembangan, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu

dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

### 3. Kerjasama Tim

Menurut West (dalam Hatta, 2017) dalam definisi West mekemukaan bahwa telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. melakukan riset yang membuktikan bahwa kersama akan mengarah ke pada efesiensi dan efektivitas dari pada perseorangan. Kerjasama tim terdiri dari sumber manusia yang saling berkontribusi dan tanggung jawab terkait target yang akan di capai untuk tujuan kelompok / organisasi / perusahaan.

### 4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini maka pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah,identifikasi masalah perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Di dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan jsebagai acuan teori bagi penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini menguraikan tentang jenis variabel penelitian, definisi operasional, definisi konseptual, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

### **4. BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang telah dianalisis dengan menggunakan jenis metode penelitian di Bab 3.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Di dalam bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan saran-saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengembangan Karir ( X1 )**

##### **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir bagi pegawai merupakan sebuah bentuk pencapaian siklus perkembangan diri menjadi lebih baik secara ekonomi maupun status sosialnya. Keberlangsungan peningkatan karir bagi para pegawai menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh organisasi. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis.

Menurut Rivai dalam (Hasibuan, 2016) berpendapat pengembangan karir adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengembangan, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Dan menurut pendapat Marwansyah mengemukakan bahwa pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik .

Pengembangan karier menurut Mangkunegara (2017) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier yang digunakan instansi / lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut R.Wayne Monday dalam (Jeklin 2016) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Edwin B. Fillipo yaitu pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Perkembangan kemampuan pegawai meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku. Pengembangan karir membantu

pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja .

## 2. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2016) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

### a. Kebutuhan karir.

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan - kebutuhan karir internal mereka sendiri

### b. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

### c. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

### d. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya

e. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

f. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

g. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja .Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya - upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi



- b. Eksposur. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan
- c. Jaringan Kerja. Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya
- d. Kesetiaan terhadap organisasi . Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir
- e. Pembimbing dan sponsor . Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat - nasehat atau saran - saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

- f. Peluang untuk tumbuh. Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan - pelatihan, kursus dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya .

#### 4. Kegiatan Pengembangan Karir

Kegiatan awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan (Lestari 2020). Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- b. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Tentunya akan berbeda skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
- c. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerja. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka

individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.

- d. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi / dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Untuk pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, organisasi harus juga berperan aktif misalnya mengadakan program - program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian usaha pengembangan karir akan menguntungkan karyawan dan organisasinya.

#### 5. Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Widodo (2015) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

- a. Pengembangan karier memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- b. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- c. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.

- d. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
- e. Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

#### 6. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2016) yaitu:

- a. Pembinaan dari pimpinan . Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pendidikan dan pelatihan . Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
- c. Promosi. Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

d. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

**B. Motivasi Kerja ( X2 )**

1. Pengertian Motivasi Kerja

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (work motivation) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (reward) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya. (Supartha et al., 2017)

Motivasi berasal dari kata *motive* yang mana kata *motive* seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Pengertian motivasi menurut beberapa para ahli yaitu Menurut Mitchell motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Gray dalam (Widyanti 2019) lebih suka menyebut pengertian motivasi sebagai sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Menurut pendapat T. Hani Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Ernest J. McCormick dalam buku (Fadjar 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut ada tiga elemen penting yakni ada dorongan dari dalam diri individu, ada tindakan, dan tujuan. Dorongan karena ada kebutuhan yang dirasakan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan yakni tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, atau sosiologis. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu / pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## 3. Aspek- Aspek Motivasi Kerja

Menurut pendapat Munandar menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan  
Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan .
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi  
Membuat hasil kerja dan 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. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat 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 melakukan pekerjaan

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

4. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi David Mc Clelland menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc Clelland

meneliti tiga jenis kebutuhan yang ada, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas
- 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- 1) Orang memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana tempatnya bekerja
- 2) Orang cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- 3) Orang memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain

c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- 1) Keinginan untuk mengetahui secara langsung terhadap orang lain
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan dan bawahan
- 4) Keinginan mencari posisi sebagai pemimpin.

## 5. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu factor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Suwatno (2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

### a. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

### b. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

## 6. Jenis-Jenis Motivasi kerja

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

### a. Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b. Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

Adapun Menurut Hasibuan terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

a. Motivasi positif.

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

b. Motivasi negatif.

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

7. Pengukuran Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan

untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari:

- a. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
- b. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja
- c. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang

Berdasarkan pengukuran yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi

### **C. Kerjasama Tim ( X3 )**

#### **1. Pengertian Kerjasama Tim**

Dalam organisasi kerjasama tim salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Kerjasama tim merupakan suatu tindakan yang harus kita bangun antar karyawan, karena

didalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang sama, oleh sebab itu kita harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenjangan terjadi diantaranya karena tidak adanya kerjasama yang baik antar karyawan didalam suatu departement, tidak peduli dengan tanggungjawabnya sehingga mengakibatkan permasalahan bagi karyawan yang lainnya.

Menurut West (dalam hatta, 2017) dalam definisi west mengemukakan bahwa telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. melakukan riset yang membuktikan bahwa kersama akan mengarah ke pada efesiensi dan efektivitas dari pada perseorangan. Kerjasama tim terdiri dari sumber manusia yang saling berkontribusi dan tanggung jawab terkait target yang akan di capai untuk tujuan kelompok/organisasi/perusahaan.

Menurut pendapat Amirullah (Manajemen et al. 2021) secara umum kerjasama tim dapat di definisikan sebagai kumpulan invidu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling terantung antara suatu dengan yang lain. Tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk - bentuk kelompok kerja yang lain. Tim beranggotakan orang - orang professional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau

pekerjaan tertentu. Dengan kata lain tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalani kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan

Menurut Susanti, et al (2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif.

Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang - orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017).

Dari berbagai definisi diatas bisa diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta,

pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

## 2. Indikator Kerjasama Tim

Menurut West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing - masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

## 3. Bentuk- bentuk kerjasama tim

Menurut pendapat Kaswan (2017) bentuk-bentuk kerjasama tim dikelompokkan menjadi empat yaitu :

### a. *Networking* : Awal mula kerjasama

*Networking* atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama



b. *Coordination/Koordinasi*: Kerja sama yang lebih tinggi

Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. *Cooperation/Kerja Sama*: Lebih signifikan

Cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya.

d. *Collaboration/Teamwork*: Kerja sama tim yang sebenarnya

Collaboration adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi adalah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

4. Ciri-ciri Kerjasama Tim

Widiastuti (2015) mengungkapkan beberapa ciri tim yang efektif yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan yang sama

Tim yang efektif memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak dicapai organisasi.

b. Antusiasme yang tinggi

Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan. Anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

d. Komunikasi yang efektif

Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar anggota di dalam tim.

e. Resolusi Konflik

Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Jika terjadi konflik, jangan didiamkan ataupun dihindari tapi perlu segera dikendalikan.

f. Shared power

Tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi ” pemimpin ”, menunjukkan ” kekuasaannya ” di bidang yang menjadi keahlian dan tanggung jawab mereka masing - masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.

## **D. Kinerja ( Y )**

### **1. Pengertian Kinerja**

Setiap organisasi maupun perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai target. Database kinerja perusahaan adalah data yang penting, karena dari data-data tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Tetapi ada kebanyakan perusahaan kurang begitu memeperhatikan hal tersebut bahkan ada yang tidak mempunyainya . dalam jurnal (Panggabean et al. 2019)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Vethzal Rifai et al dalam (Fauziah 2020) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal inimencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern .

Sedangkan teori lain tentang kinerja menurut Sutrisno dalam (Nasution 2019) mengemukakan, Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yangdicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) , indikator dari kinerja adalah :

- a. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing -masing
- c. Keandalan , Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Sikap , Sikap adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya

## 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pelaksanaan tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

Menurut Kasmir adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian . Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang
- b. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.
- c. Rancangan kerja. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

- d. Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.
- e. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
- f. Gaya Kepemimpinan. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.
- g. Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- h. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

- i. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
- j. Loyalitas. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasakan bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.
- k. Komitmen. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji - janji yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji dan kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.
- l. Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.



Adapun pendapat lain Simanjuntak bahwa kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu ,orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

#### 4. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Manajemen mutu tujuan kinerja (*performance goals*) adalah, keluaran (output) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah (Budiyanto et al. 2020)

#### 5. Penilaian Kinerja

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi. Berdasarkan pendapat diatas, penilaian kinerja

merupakan suatu kegiatan yang penting untuk mencapainya suatu tujuan organisasi yang telah diterapkan, dan informasi mengenai kinerja juga memiliki pengaruh yang besar dan dapat digunakan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat ditinjau dari konflik kerja ,stress kerja maupun semangat kerja untuk menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhannya menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhannya.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e. *Cooperative*. Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
- f. *Inisiativ*. Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. *Personal quality*. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahaman dan integritas pribadi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Handoko menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku - perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahaman, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas

## 6. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dalam pengertian transformasi dan reformasi dapat dilihat dari bawah sudut kontes, isi dan proses. Dilihat dari konteks, berarti fungsi pengukuran kinerja dalam memberikan umpan baik (*feedback*) baik melalui pemantauan, evaluasi, review maupun tehnik dan metode pengukuran kinerja. Dengan demikian pengukuran kinerja secara benar (*efektif*) harus memenuhi kedua persyaratan diatas (sejajar dan mendahului). ruang lingkup pengukuran kinerja meliputi Kebijakan (*Policy*), Perencanaan dan anggaran (*Planning and Budgeting*), Kualitas (*Quality*), Kehematan (*Economy*), Kesamaan (*Equity*), Pertanggung Jawaban (*Eccuntabilty*). (Budiyanto et al. 2020)

## E. Penelitian Terdahulu

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Autor	Hasil Penelitian
1	Diah Pranitasari , Abdul Rozaq , 2019	Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kerja tim, pengembangan karier dan pengembangan diri merupakan faktor penting untuk mendorong keterlibatan kerja karyawan. Penelitian ini telah membuktikan hubungan positif antara kerja tim dan keterlibatan kerja, pengembangan karier dan keterlibatan kerja serta pengembangan diri dan keterlibatan kerja, hal ini memberikan masukan yang bermanfaat bagi Kantor Pusat BPJS Kesehatan Jakarta untuk merancang dan mengimplementasikan berbagai langkah strategis dan praktis bagi kenyamanan dan memotivasi karyawan dalam upaya peningkatan tingkat keterlibatan kerja karyawan dan memberikan ruang lingkup yang luas untuk penelitian lebih lanjut
2	Hemmy Fauzan, BahrulYaman,,Eka	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang

	Rulianti Putri , 2019	signifikan terhadap kinerja karyawan ini ditunjukkan oleh variabel efisiensi dimana pengembangan karir memiliki pengaruh positif sebesar 0,383 dan sig. 0,000 < 0,10. Demikian juga motivasi penting untuk kinerja karyawan, ini ditunjukkan oleh variabel efisiensi di mana motivasi memiliki efek positif 0,212 dan sig. 0,011 < 0,10. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karier dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 0,573 atau 57,3 %, sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya yaitu 42,7 %. Ini juga menunjukkan hasil uji f dengan efisiensi pengembangan karir dan variabel motivasi memiliki efek positif 36.611 dan nilai sig 0,000 < 0,1
3	Norbadiyah, Shinta Avriyanti , 2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. 2) Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 64 %, sedangkan sisanya 36 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis.
4	Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira, 2018	Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Dan akhirnya hasil uji tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan yang didukung oleh komitmen organisasi karyawan yang tinggi
5	Siagian, F. 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh $(13,170) > (2,011)$ . Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar $0,000 < \text{dari nilai } 0,05$ . Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar 0,783, ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar 0,783 atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 78,3 % sedangkan sisanya yaitu 21,7 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian. Simpulan, nilai Koefisien Korelasi Berganda (R)

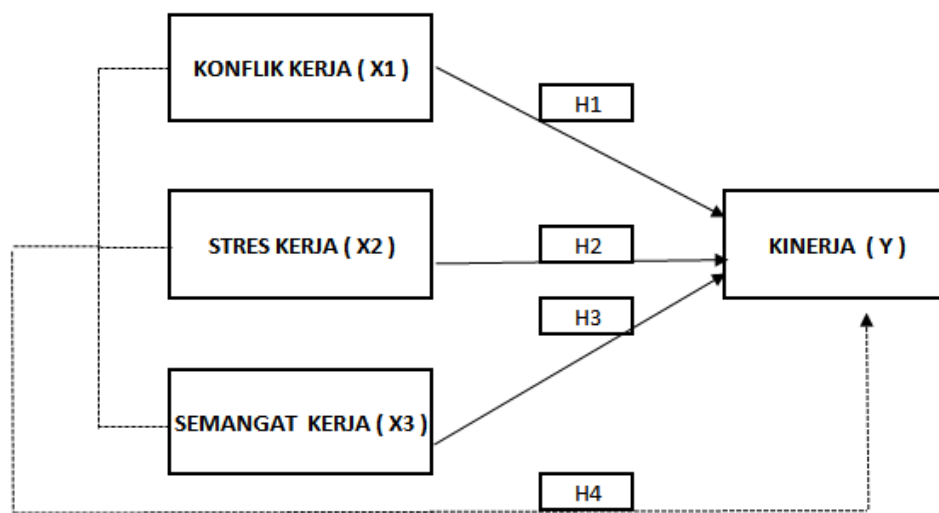
		didapat nilai sebesar 0,885 hal ini menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel bebas Kerjasama Tim terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.
6	Lidia Dwi Larasati, Muhammad AliAdriansyah,Dian Dwi Nur Rahmah , 2021	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ( $3.495 > 3.09$ ) dan nilai $p = 0.034$ ( $p < 0.05$ ). Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda sebesar 0.067; (2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.436, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $2.618 > 1.984$ ) dan nilai $p = 0.010$ ( $p < 0.05$ ); (3) Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = -0.242, serta $t_{hitung} < t_{tabel}$ ( $-0.883 < 1.984$ ) dan nilai $p = 0.379$ ( $p > 0.05$ ).
7	Yuda Supriatna , 2021	Hasil penelitian perhitungan deskriptif persentase menunjukkan bahwa uji F hasil menunjukkan nilai $F = 4,675$ dengan nilai signifikansi = $0,016 < 0,05$ yang berarti bahwa $H_3$ diterima dan $H_0$ ditolak atau yang berarti motivasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t variabel motivasi diperoleh t-value = 2,161 dengan a nilai signifikansi = $0,033 < 0,05$ yang berarti $H_1$ diterima dan $H_0$ ditolak, yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel komitmen karyawan diperoleh nilai t hitung = 2,357 dengan nilai signifikansi = $0,020 < 0,05$ yang berarti $H_2$ diterima dan $H_0$ ditolak atau yang berarti bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan

Keunggulan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui Bagaimana pengaruh besar

pengembangan karir , motivasi kerja dan kerjasama tim di UD Gizindo Pratama Banyumanik dalam peningkatan kinerja pegawai berkualitas baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

## F. Kerangka Pikir Penelitian

Table 2.2 Kerangka Pikir Penelitian



Secara parsial =  $\longrightarrow$

Secara simultan =  $\dashrightarrow$

## G. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono,2016)

H1 Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

H2 Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

H3 Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

H4 Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kerjasam Tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian yang Digunakan**

##### **1. Deskriptif Kuantitatif**

Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Seperti yang diungkapkan Sugiyono yang menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan berhubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat,

mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis. (Hardani 2017)

Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama Banyumanik.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian Penelitian dilakukan di Kantor UD Gizindo Pratama Banyumanik , Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut yaitu :

### a. Alasan Objektif

Untuk Menganalisa pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama Banyumanik.

### b. Alasan Subjektif

- 1) Peneliti mengetahui lokasi penelitian
- 2) Lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti
- 3) Waktu Penelitian Penelitian dilakukan pada semester ganjil pada tahun pelajaran 2021/2022

## 3. Variabel dan Indikator Penelitian

Definisi variabel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sesuai

dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai di UD Gizindo Pratama Banyumanik.", Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas yaitu variabel yang tidak dipengaruhi dan tidak bergantung oleh variable lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3)

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dengan menggunakan tabel dibawah ini:

Tabel 3.1  
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likers
Pengembangan Karir ( X1 )	a. Kebutuhan karir b. Pelatihan c. Perlakuan adil dalam berkarir d. Informasi karir e. Formasi f. Mutasi g. Pengembangan tenaga kerja	a. Sangat Setuju (SS) skor 5 b. Setuju (S) skor 4 c. Kurang Setuju (KS) skor 3 d. Tidak Setuju (TS) skor 2 e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
Motivasi Kerja ( X2 )	a. Tanggungjawab pekerjaan b. Prestasi kerja c. Peluang d. Pengakuan atas	a. Sangat Setuju (SS) skor 5 b. Setuju (S) skor 4 c. Kurang Setuju (KS) skor 3 d. Tidak Setuju (TS) skor 2 e. Sangat Tidak Setuju

	kinerja	(STS) skor 1
Kerjasama Tim ( X3)	a. Tanggungjawab b. Kepercayaan c. Pengerahan kemampuan secara maksimal	a. Sangat Setuju (SS) skor 5 b. Setuju (S) skor 4 c. Kurang Setuju (KS) skor 3 d. Tidak Setuju (TS) skor 2 e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
Kinerja Pegawai ( Y )	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Kehandalan d. Sikap	a. Sangat Setuju (SS) skor 5 b. Setuju (S) skor 4 c. Kurang Setuju (KS) skor 3 d. Tidak Setuju (TS) skor 2 e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

## B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam ini penelitian deskriptif menggunakan jenis penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang bertujuan untuk (1) mencari informasi faktual yang mendetail yang mencandra gejala yang ada; (2) mengidentifikasi masalah - masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan; (3) untuk mengetahui hal-hal yang dilakukan oleh orang- orang yang menjadi sasaran penelitian dalam memecahkan masalah, sebagai bahan penyusunan rencana dan pengambilan keputusan dimasa mendatang (Hardani. 2017) Penelitian survey “penelitian survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan metode survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan teknik total sampling. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh

antara variabel X terhadap variabel Y. variabel yang teknik analisis ini dipilih peneliti karena untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim kerja (X) dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y)

### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi penelitian adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Neliwati 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD Gizindo Pratama pada tahun 2019, 2020 dan 2021

#### **2. Sample**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh/perwakilan jumlah yang diteliti). Dalam penetapan/pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya (Neliwati 2018). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan maka peneliti menggunakan *teknik total sampling* Sampel yang di ambil merupakan semua karyawan UD Gizindo Pratama yang jumlah 75 orang.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara pengambilan sampling. Teknik pengambilan sampling yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah *teknik total sampling* atau sampel jenuh. *Teknik total sampling* atau sampel jenuh adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel. Seperti pendapat Sugiyono (2017) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **D. Teknik Pengambilan Data**

Peneliti menggunakan teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu data primer (*primary data*) yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang diperoleh dari sumber pertama, baik yang berasal dari individu / perseorangan misalnya hasil dari wawancara, atau yang berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan dan mengukur informasi tentang variabel - variabel penelitian yang ditargetkan dalam suatu sistem yang mapan, yang kemudian memungkinkan seseorang untuk menjawab pertanyaan yang relevan dan mengevaluasi hasil.

## 1. Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### a. Angket (Questionnaire)

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2018).

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban pertanyaan	Bobot Nilai
1. SS (Sangat Setuju)	5
2. S (Setuju)	4
3. KS (Kurang Setuju)	3
4. TS (Tidak Setuju)	2
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1

### b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari

responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil (Sugiyono, 2018).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian untuk mengambil gambar tempat yang diteliti dan aktivitas pegawai.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif , teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Uji Instrumen**

Uji instrumen mempunyai peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam penelitian banyak ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan.



a. **Uji validitas**

Setelah data yang diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap angket untuk mengukur tingkat kebaikan angket, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Metode yang digunakan adalah Product Moment. Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution), yaitu: Jika korelasinya signifikan dengan tingkat 0,01 Jika korelasinya signifikan dengan tingkat 0,05 Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) dan dengan menggunakan program SPSS, uji validitas ini dilakukan dengan responden sebanyak 12 orang untuk sampel  $r$  tabel ( 0,576 ). Adapun dasar pengambilan keputusan dari validitas adalah:

- 1) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikan 5%), maka item pertanyaan dalam angket signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.

- 2) Jika nilai r hitung < r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka item pertanyaan dalam angket tidak signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan tidak valid

Hasil dari uji validitas untuk N = 12 sehingga r tabel = 0,576 seperti berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,724	0,576	Valid
2	0,890	0,576	Valid
3	0,771	0,576	Valid
4	0,690	0,576	Valid
5	0,892	0,576	Valid
6	0,786	0,576	Valid
7	0,828	0,576	Valid
8	0,598	0,576	Valid
9	0,828	0,576	Valid
10	0,736	0,576	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)**

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,645	0,576	Valid
2	0,640	0,576	Valid
3	0,657	0,576	Valid
4	0,660	0,576	Valid
5	0,792	0,576	Valid
6	0,825	0,576	Valid
7	0,614	0,576	Valid
8	0,671	0,576	Valid
9	0,812	0,576	Valid
10	0,686	0,576	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,761	0,576	Valid
2	0,860	0,576	Valid
3	0,725	0,576	Valid
4	0,863	0,576	Valid
5	0,863	0,576	Valid
6	0,863	0,576	Valid
7	0,731	0,576	Valid
8	0,761	0,576	Valid
9	0,946	0,576	Valid
10	0,900	0,576	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

**Tabel 3.6**

**Hasil Uji Validitas Kerjasama tim (X3)**

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,614	0,576	Valid
2	0,614	0,576	Valid
3	0,662	0,576	Valid
4	0,812	0,576	Valid
5	0,765	0,576	Valid
6	0,591	0,576	Valid
7	0,653	0,576	Valid
8	0,812	0,576	Valid
9	0,701	0,576	Valid
10	0,672	0,576	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Hasil Tabel Uji Validitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil r hitung uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai terendah adalah 0,598. Sedangkan r tabel yang digunakan sebagai indikator validitas df 12 adalah 0,576 jadi r hitung > r tabel yaitu  $0,598 > 0,576$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk

variabel kinerja pegawai menunjukkan status valid. Berdasarkan tabel 4.5 diatas Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,576) pernyataan kinerja pegawai artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

- 2) Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil  $r$  hitung uji validitas pada variabel Pengembangan Karir terendah adalah 0,614. Sedangkan  $r$  tabel yang digunakan sebagai indikator validitas  $df$  12 adalah 0,576 jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,614 > 0,576$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengembangan karir menunjukkan status valid. Berdasarkan tabel diatas Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,576) pernyataan pengembangan karir artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.
- 3) Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil  $r$  hitung uji validitas pada variabel Motivasi Kerja terendah adalah 0,725. Sedangkan  $r$  tabel yang digunakan sebagai indikator validitas  $df$  12 adalah 0,576 jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,725 > 0,576$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan status valid. Berdasarkan tabel diatas Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,576) pernyataan motivasi kerja artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid

4) Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil  $r$  hitung uji validitas pada variabel kerjasama tim terendah adalah 0,591. Sedangkan  $r$  tabel yang digunakan sebagai indikator validitas  $df$  12 adalah 0,576 jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,591 > 0,576$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kerjasama tim menunjukkan status valid. Berdasarkan tabel 4.8 diatas Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,576) pernyataan kerjasama tim yang artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2016) menyatakan reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian untuk reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan software IBM SPSS 23. Adapun kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan  $>$  0,60 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan  $<$  0,60 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

Tabel 3.7 Penafsiran Uji Reliabilitas

1	Alpha >0,90 maka reliabilitas sempurna
2	Alpha antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi
3	Alpha antara 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat
4	Alpha antara <0,50 maka reliabilitas rendah

Sumber: Sugiyono (2018)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solution*)

**Tabel 3.8**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbah's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,867	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja	0,941	0,6	Reliebel
Kerjasama Tim	0,868	0,6	Reliebel
Kinerja Pegawai	0,919	0,6	Reliebel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbah's alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliebel. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel pengembangan karir sebesar 0,867, nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,941 dan nilai *cronbach's alpha* variabel kerjasama tim 0,868 variabel kinerja karyawan sebesar 0,919. Maka dari itu ketiga variabel

tersebut dinyatakan reliabel hal ini dikarenakan *cronbach's alpha* > 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu cara untuk menguji apakah di dalam model regresi, dimana variabel residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji t dan uji f mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Apabila nilai signifikan > 0.05 maka data normal.
- 2) Apabila nilai signifikan < 0,05 maka data tidak normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas merupakan suatu cara untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dapat dikatakan heteroskedastistas apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dan bila sama maka dikatakan homoskedastisitas (Ghozali, 2016). Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastistas, salah satunya dengan cara uji glejser. Apabila nilai signifikan berada dibawah 0,05 berarti terjadi heteroskeastisitas. Tetapi jika nilai signifikan berada diatas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2016). Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D -W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

- 1) Jika  $D-W < dL$  atau  $D-W > 4 - dL$ , kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.



- 2) Jika  $dU < D-W < 4 - dU$ , kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Tidak ada kesimpulan jika:  $dL \leq D-W \leq dU$  atau  $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

## G. Analisis Data

### 1. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS Untuk dapat memperinterpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut sugiyono (2016) yang disajikan pada table 3.4 berikut ini:

Tabel 3.9 Interpretasi koefisiensi korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0.60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2019

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya yaitu seperti berikut :

#### a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor y (kinerja pegawai)

$x$  = Jumlah skor x (Pengembangan Karir X1, Motivasi Kerja X2 dan Kerjasama Tim X3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pengembangan Karir X1, Motivasi Kerja X2 dan Kerjasama Tim X3 dengan kinerja pegawai (Y) secara parsial. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

## b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Keterangan

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$  : koefisien korelasi ganda antara variabel X1, X2, X3

Secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yX1}$  : koefisien korelasi X1 dengan Y ( Kinerja )

$r_{yX2}$  : koefisien korelasi X2 dengan Y ( kinerja )

$r_{yX3}$  : koefisien korelasi X3 dengan Y ( kinerja )

$r_{X1X2X3}$  : koefisien korelasi X1, X2, X3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -

1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

## 2. Uji Regresi

Menurut pendapat Sugiyono (2016). Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat.

### a. Regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

$Y'$  = Variabel terikat (Kinerja pegawai  $Y$ ).

$X$  = Variabel bebas (Pengembangan Karir  $X_1$ , Motivasi Kerja  $X_2$  dan Kerjasama Tim  $X_3$ )

$a$  = Bilangan konstanta

$b$  = Bilangan regresi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolelir (error)

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, dapat diartikan antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Yang berarti, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel

bebas dengan variabel terikat, sehingga setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Sugiyono, (2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Variabel Pengembangan

Karir

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Kerjasama Tim

a = Bilangan konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien regresi

Analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

**3. Analisis koefisien determinasi ( adjusted R Square )**

Menurut Ghozali (2016) Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (pengembangan karir , motivasi kerja dan kerjasama tim) dalam menjelaskan variasi variabel terikat

(kinerja pegawai) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji Hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. . Pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji  $t$ , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji  $F$ .

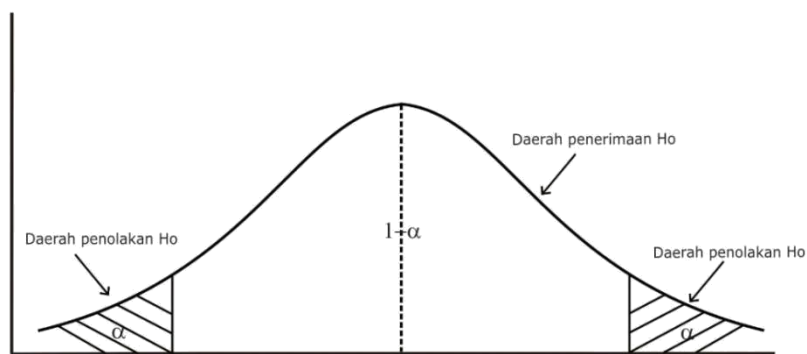
- a. Uji t (Uji Parsial) Uji t atau yang disebut dengan uji hipotesis parsial adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan dari koefisien regresi. Uji t digunakan agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan.

Langkah langkah dalam pengujian uji t yaitu :

- 1) Merumuskan hipotesis
  - a)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variable bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable tertentu
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya variable bebas secara parsial berpengaruh terhadap variable terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengelolaan SPSS
- 3) Menentukan t table dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan sebagai berikut:
  - a) df (degree of freedom) artinya derajat kebebasan
  - b) N (number) artinya jumlah responden
  - c) K (konstruk) artinya jumlah variable bebas ada 3 yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim
  - d) 1 adalah rumus atau disebut dengan asumsi jumlah y ( kinerja pegawai)
- 4) Kriteria pengujian
  - a) Apabila t hitung  $> t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (mempunyai pengaruh),

- b) Apabila  $t \text{ hitung} < t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak mempunyai pengaruh),
- c) Apabila tingkat signifikansi  $t < \alpha$ , maka  $H_a$  diterima (signifikan)
- d) Apabila tingkat signifikansi  $t > \alpha$ , maka  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)

5) Gambar uji t



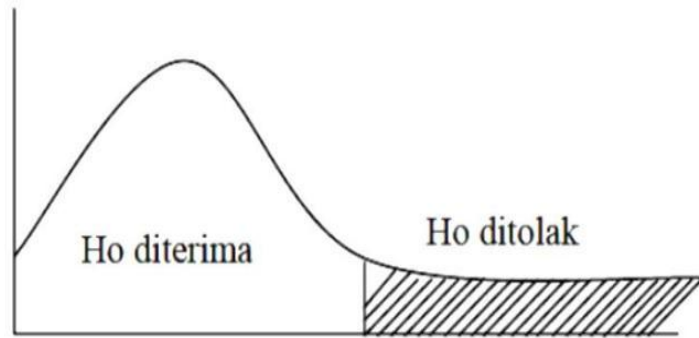
b. Uji F (Uji Simultan) Uji F atau yang sering disebut dengan uji hipotesis simultan adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Signikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Langkah-langkah pengujiannya yaitu:

- 1) Merumuskan hipotesis
  - a)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variable bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable terikat
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya variable bebas secara simultan berpengaruh terhadap variable terikat.



- 2) Menentukan  $f$  hitung dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS
- 3) Menentukan  $f$  table dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan:
  - a)  $df$  (degree of freedom) artinya derajat kebebasan
  - b)  $N$  (number) artinya jumlah responden
  - c)  $K$  (konstruk) artinya jumlah variable bebas ada 3 yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim
  - d) 1 adalah rumus atau disebut dengan asumsi jumlah  $y$  (kinerja pegawai)
- 4) Kriteria pengujian
  - a) Jika  $f$  hitung  $< f$  table dan tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara variable bebas (pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim) secara simultan terhadap variable terikat (kinerja pegawai)
  - b) Jika  $f$  hitung  $> f$  table dan tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh antara variable bebas (pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim) secara simultan terhadap variable terikat (kinerja pegawai)

4) Gambar Uji f



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor UD Gizindo Pratama Banyumanik yang beralamat di Jl. Taman Durian 2 No 7, Srandol Wetan Banyumanik Semarang. UD Gizindo Pratama bergerak di usaha dagang berbagai macam susu segar di wilayah Semarang sekitarnya. Pegawai yang dimiliki kurang lebih 75 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang diperoleh, dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan menggunakan kuesioner sebanyak 75 responden yaitu karyawan di UD Gizindo Pratama.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert berbentuk link google form. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Dalam kuesioner setiap variabel terdapat 10 pertanyaan

## B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini digunakan untuk melihat responden memiliki background seperti apa yang dalam penelitian ini background responden difokuskan pada jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hasil yang didapat adalah:

### 1. Karakteristik Jenis kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Pengujian Karakteristik Jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	75	100%
Perempuan	0	0%
Total	75	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian , 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 75 sampel pegawai UD Gizindo Pratama dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki- laki sebanyak 100%. Ini menunjukkan bahwa semua pegawai di UD Gizindo Pratama adalah laki-laki.

### 2. Karakteristik Umur Responden

**Tabel 4.2**  
**Pengujian Karakteristik Umur**

Rentang Umur	Frekuensi	Prosentase
20- 25 thn	53	71%
26- 30 thn	18	24%
31-35 thn	4	5%
Diatas 35 thn	0	0%
Total	75	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

### 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 4.3**  
**Pengujian Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SD	0	0%
SMP	20	27%
SMA	54	72%
Diploma	1	1%
Strata 1	0	0%
Total	75	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil Tabel 4.3 memberikan gambaran pendidikan akhir responden yang terambil sebanyak 75 pegawai UD Gizindo Pratama Dari sampel yang terambil ternyata yang paling banyak yaitu pegawai lulusan SMA 72%, diikuti dengan pegawai lulusan SMP sebanyak 27%, serta Diploma 1% . Jadi pegawai UD Gizindo Pratama kebanyakan lulusan SMA.

### 4. Karakteristik Lama bekerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Pengujian Karakteristik Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
1-5 thn	66	88%
6-10 thn	6	8%
11-15 thn	3	4%
Diatas 16 thn	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang diteliti lama bekerja pegawai di UD Gizindo yang paling lama dan paling sedikit bekerja selama 11-15 ada 4% , 6-10 tahun 8%, dan paling banyak pegawai yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 88%. Jadi rata-rata pegawai UD Gizindo bekerja antara 1-5 tahun.

### **C. Deskripsi Tanggapan Responden**

1. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir ( $X_1$ ). Tanggapan responden tentang variabel pengembangan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini responden menyatakan sangat setuju 34%, responden menyatakan setuju 51%, responden menyatakan kurang setuju 13% dan tidak setuju 2 % terhadap 10 pernyataan kuesioner yang diajukan
2. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ )  
Tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini responden menyatakan sangat setuju 37%, responden menyatakan setuju 53%, responden menyatakan kurang setuju 8% dan tidak setuju 2 % terhadap 10 pernyataan kuesioner yang diajukan
3. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja ( $X_3$ )  
Tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian responden menyatakan sangat setuju 33%, responden menyatakan setuju 60%, responden menyatakan kurang setuju 7% dan tidak setuju 1 % terhadap 10 pernyataan kuesioner yang diajukan
4. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ )  
Tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja ( $Y$ ) dalam

penelitian responden menyatakan sangat setuju 25%, responden menyatakan setuju 66%, responden menyatakan kurang setuju 8% dan terhadap 10 pernyataan kuesioner yang diajukan

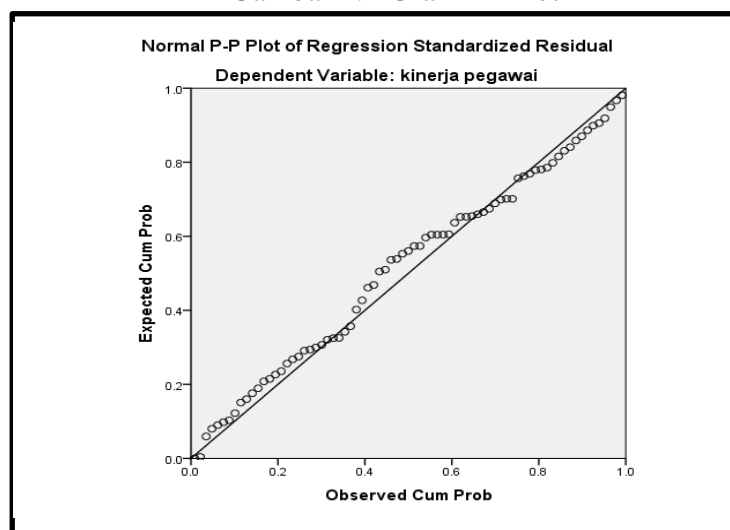
## D. Pengujian Dan Hasil Analisis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak diuji dengan statistik normal Probability Plot. Data terdistribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan nilai yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal. berikut hasil olah data uji normal probability plot sebagai berikut:

Gambar 4.1 Grafik P-Plot



Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil uji P-Plot diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal hal ini terlihat dimana hasilnya membentuk garis diagonal dan data yang tersebar mengikuti garis diagonal tersebut.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.5**  
**Uji Multikolinieritas Metode VIF**

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.558	5.527		-1.006	.318	-16.580	5.463					
	pengembangan karir	.416	.148	.298	2.810	.006	.121	.711	.605	.316	.232	.607	1.647
	motivasi kerja	.296	.138	.250	2.141	.036	.020	.571	.616	.246	.177	.499	2.002
	kerjasama tim	.407	.156	.293	2.610	.011	.096	.717	.617	.296	.216	.542	1.845

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel  $\geq 0,10$  atau nilai VIF  $\leq 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas



**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu cara untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dan bila sama maka dikatakan homoskedastisitas (Ghozali, 2016). Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas, salah satunya dengan cara uji glejser. Apabila nilai signifikan berada dibawah 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan berada diatas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.559	3.485		.447	.656
	pengembangan karir	-.062	.093	-.101	-.665	.508
	motivasi kerja	-.009	.087	-.018	-.105	.917
	kerjasama tim	.088	.098	.144	.901	.371

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig. Variabel pengembangan karir sebesar 0,508. Nilai sig. variabel motivasi kerja sebesar 0,917 dan nilai sig. kerjasama tim 0,371. Hal ini berarti nilai sig. > 0,05. Jadi kesimpulan dari uji heteroskedastisitas ini adalah :

penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Autokorelasi Metode Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.495	3.13011	.515	25.144	3	71	.000	1.859

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), kerjasama tim, pengembangan karir, motivasi kerja  
<sup>b</sup>. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 1,859, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 75 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai du sebesar 1,7092, dan nilai DW sebesar 1,859 terletak antara batas atas atau upper bound (du 1,7092) dan (4 - du) 4 - 1,7092 = 2,2908 atau  $dU < D-W < 4 - dU$   $1,7092 < 1,859 < 2,2908$ , maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

## 2. Uji Korelasi Sederhana dan Uji Korelasi Berganda

### a. Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak.

Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Korelasi sederhana**

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	.591**	.542**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
x2	Pearson Correlation	.591**	1	.647**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
x3	Pearson Correlation	.542**	.647**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
y	Pearson Correlation	.605**	.616**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

er: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian korelasi sederhana hasilnya yaitu:

- 1) Korelasi sederhana variabel pengembangan karir ( X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hasil korelasi 0.605 yang

mempunyai artinya kuat dengan interpretasi beda diantara 0,60 – 0,799 Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 63. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

2) Korelasi sederhana variabel motivasi kerja ( X2 ) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hasil korelasi 0.616 yang mempunyai artinya kuat dengan interpretasi beda diantara 0,60 – 0,799 Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 63. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

3) Korelasi sederhana variabel kerjasama tim ( X3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hasil korelasi 0.617 yang mempunyai artinya kuat dengan interpretasi beda diantara 0,60 – 0,799 Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 63. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kerjasama tim memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Uji Korelasi Berganda**

Korelasi berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 3 variable bebas yang dihubungkan dengan variable terikat. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasam tim (X3), secara simultan dengan kinerja pegawai (Y). Hasil dari pengujian korelasi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Pengujian Korelasi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.495	3.13011	.515	25.144	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas nilai korelasi berganda dapat diketahui nilai R table sebesar 0,718 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0.60 – 0,799 seperti yang ditunjukkan pada table 3.4 halaman 62 . jadi dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasam tim (X3) secara simultan berhubungan dengan kinerja pegawai (Y).

**3. Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Regresi Linear Berganda**

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

## 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.484	5.418		1.197	.235
	Pengembangan karir	.844	.130	.605	6.487	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan  $Y = 6,484 + 0,844X_1$ . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk pengembangan karir terhadap kinerja pegawai bernilai positif artinya jika pengembangan karir sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 6,484. Atau jika pengembangan karir semakin baik dengan nilai 0,844 maka kinerja pegawai naik sebesar 0,844

## 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.685	4.633		2.306	.024
	Motivasi kerja	.728	.109	.616	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan  $Y = 10,685 + 0,728X_2$ . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif artinya jika motivasi kerja sama dengan 0 atau konstan / tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 10,685. Atau jika motivasi kerja semakin baik dengan nilai 0,728 maka kinerja pegawai naik sebesar 0,728

### 3) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4.12**

**Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.173	5.450		.949	.346
Kerjasama tim	.856	.128	.617	6.690	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada table 4.12 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan  $Y = 5,173 + 0,856X_3$ . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk kerjasama tim terhadap kinerja pegawai bernilai positif artinya jika kerjasama tim sama dengan 0 atau konstan / tetap maka kinerja

pegawai naik sebesar 5,173. Atau jika kerjasama semakin baik dengan nilai 0,856 maka kinerja pegawai naik sebesar 0,856

b. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) terhadap dengan kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.558	5.527		-1.006	.318
pengembangan karir	.416	.148	.298	2.810	.006
motivasi kerja	.296	.138	.250	2.141	.036
kerjasama tim	.407	.156	.293	2.610	.011

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.13 maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = (-5,558) + 0,416 X_1 + 0,296 X_2 + 0,407 X_3$$



Jadi hasil pengujian regresi linear berganda tabel 4.18 diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $a$ ) = -5,558 ini berarti jika semua variabel bebas ( pengembangan karir, motivasi kerja, kerjasama tim) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja pegawai ) mengalami penurunan sebesar -5,558
- 2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) = 0,416 nilai koefisien pengembangan karir bernilai positif artinya setiap kenaikan pengembangan karir yang dimiliki pegawai meningkat, akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai juga. Sedangkan setiap penurunan pengembangan karir yang dimiliki pegawai menurun, akan disertai penurunan kinerja pegawai sebesar 0,416.
- 3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) = 0,296 nilai koefisien motivasi kerja bernilai positif artinya setiap kenaikan motivasi kerja yang dimiliki pegawai meningkat, akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai juga. Sedangkan setiap penurunan motivasi kerja yang dimiliki pegawai menurun, akan disertai penurunan kinerja pegawai sebesar 0,296.
- 4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) = 0,407 nilai koefisien kerjasama tim bernilai positif artinya setiap kenaikan kerjasama tim yang dimiliki pegawai meningkat, akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai juga. Sedangkan setiap penurunan kerjasama tim yang dimiliki pegawai menurun, akan disertai penurunan kinerja

pegawai sebesar 0,407..

- 5) Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir ( $b_1 = 0,416$ ) menjadi faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja di UD Gizindo Pratama Banyumanik.

#### 4. Uji Koefisien determinasi ( adjusted R Square )

Koefisien determinasi untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (pengembangan karir , motivasi kerja dan kerjasama tim) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai). berikut hasil pengujian determinasi yaitu :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Koefisien determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.495	3.13011

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

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan table 4.14 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,495. Hal ini berarti variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) mampu menerangkan sebesar 49,5% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). sedangkan sisa 50,5% didapat dari (100% - 49,5%) diterangkan variable bebas lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen (pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), apakah pengaruhnya signifikan. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dengan rumus  $df=n-k-1$ ,  $df=75-3-1=71$  maka hasil  $t_{tabel}$  1,667. Individu digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel. Dalam uji t ini digunakan level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (mempunyai pengaruh), maka independen (pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak mempunyai pengaruh), maka independen (pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Apabila tingkat signifikansi  $t < \alpha$ , maka  $H_a$  diterima (signifikan), maka independen (pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Apabila tingkat signifikansi  $t > \alpha$ , maka  $H_a$  ditolak (tidak signifikan), maka independen (pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2),

kerjasama tim (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t ( parsial )**

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

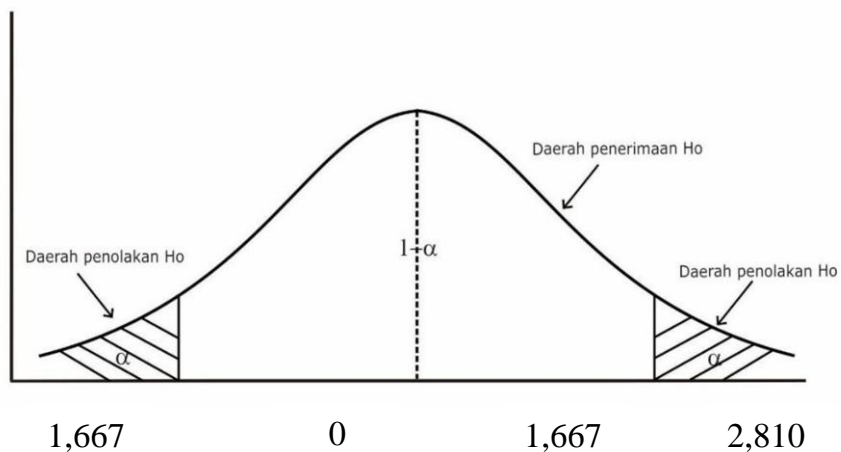
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.558	5.527		-1.006	.318
pengembangan karir	.416	.148	.298	2.810	.006
motivasi kerja	.296	.138	.250	2.141	.036
kerjasama tim	.407	.156	.293	2.610	.011

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel yaitu :

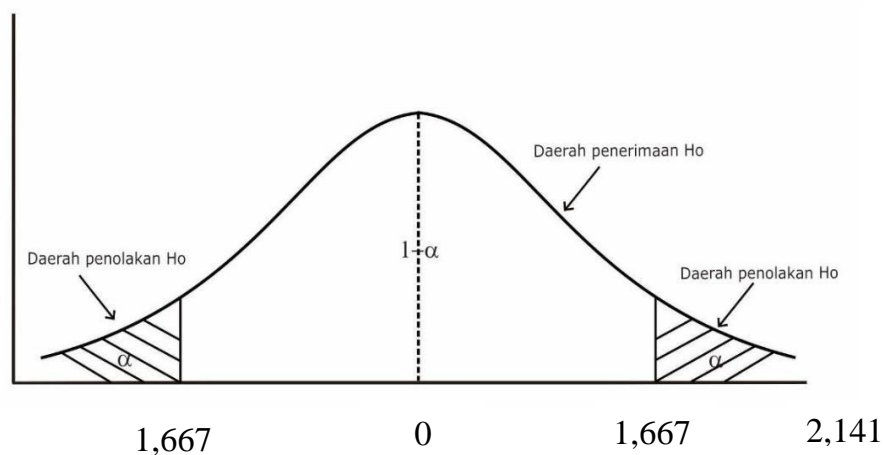
**1) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai**



Gambar 4.2 kurva uji t hipotesis variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan gambar dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,810 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel 1,667 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik.

## 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

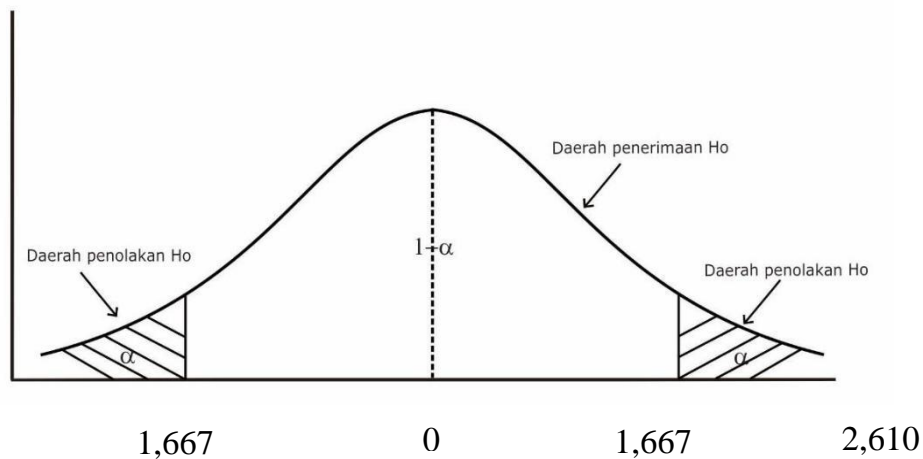


Gambar 4.3 kurva uji t hipotesis variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan gambar dapat diperoleh nilai thitung sebesar 2,141 dengan nilai Sig sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel 1,667 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik.

### 3) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai



Gambar 4.4 kurva uji t hipotesis variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar 2,610 dengan nilai Sig sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil daripada nilai ttabel 1,667 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau yang sering disebut dengan uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pengembangan karir , motivasi kerja dan kerjasama tim) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( kinerja pegawai ). Signikan berarti

hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Kriteria pengujian yang digunakan  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji f ( simultan )**

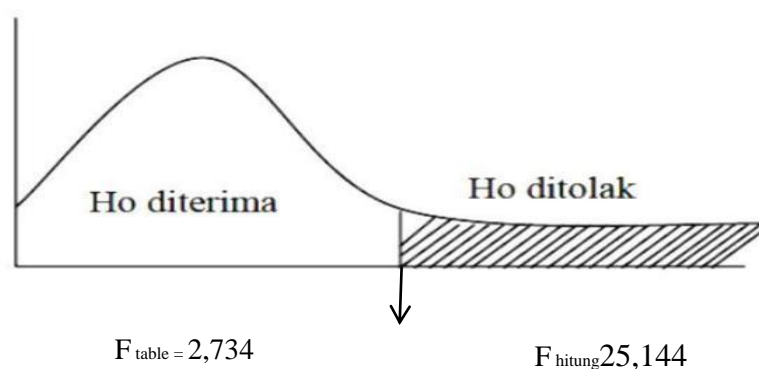
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.039	3	246.346	25.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	695.628	71	9.798		
	Total	1434.667	74			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui nilai  $f_{hitung}$  25,144 >  $F_{tabel}$  2,734 yang diperoleh dari  $df_1 = k - 1$ ,  $4 - 1 = 3$   $df_2 = n - k$ ,  $75 - 4 = 71$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .



Gambar 4.5 kurva uji f simultan

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai  $F_{hitung}$  25,144 >  $F_{table}$  2,734 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai  $F_{hitung}$  terletak pada daerah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang Kesimpulannya berarti pengembangan karir, motivasi kerja, dan kerjasama tim secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik.

## **E. Pembahasan hasil analisis data**

### **1. Pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) dilihat dari hasil output SPSS telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,810 >  $t_{tabel}$  1,667 dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Artinya pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir mempunyai beberapa indikator yang mendukung seperti kebutuhan berkarir pegawai, adanya pelatihan kerja, perlakuan yang adil dalam berkarir, terdapat informasi karir, promosi, mutasi serta pengembangan tenaga kerja oleh perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai UD Gizindo Partama Banyumanik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai. sebab hasil dari kebutuhan berkarir



pegawai, mendapat pelatihan kerja, mendapat perlakuan yang adil dalam berkarir, mendapat informasi karir, promosi, mutasi serta di perusahaan memberi kesempatan pengembangan tenaga kerja. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hemmy, et al (2019) yang menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H2) dilihat dari hasil output SPSS telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} 2,141 > t_{tabel} 1,667$  dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai beberapa indikator yang mendukung adanya tanggungjawab pegawai, prestasi kerja yang dicapai pegawai, peluang yang tersedia, mendapat pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai UD Gizindo Partama Banyumanik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai adanya tanggungjawab pegawai, prestasi kerja yang dicapai pegawai, peluang yang tersedia, mendapat pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai UD Gizindo

Pratama Banyumanik akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuda (2021) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H3) dilihat dari hasil output SPSS telah membuktikan terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X3) nilai thitung  $2,610 > t_{tabel} 1,667$  dengan tingkat sigifikasi  $0,011 < 0,05$ . Artinya kerjasama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim mempunyai beberapa indikator yang mendukung seperti halnya terdapat tanggungjawab pegawai atas pekerjaannya, pegawai harus saling berkontribusi secara maksimal agar tercapainya kerjasama tim dan pengerahan kemampuan secara maksimal untuk menciptakan kerjasama tim . Berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pengerahan kemampuan secara maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik.. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja pegawai. sebab hasil dari tanggungjawab, prestasi kerja, peluang, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi kerjasama tim maka kinerja pegawai UD Gizindo Pratama Banyumanik akan meningkat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siagian, 2020) bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **4. Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai**

Pengujian hipotesis keempat (H4) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil *output* SPSS menyatakan bahwa nilai uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar  $25,144 > F$  tabel  $2,734$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 49,5% terhadap variabel terikat yaitu peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan sisa 50,5% didapat dari  $(100\% - 49,5\%)$  diterangkan variable bebas lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa secara simultan variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan fenomena bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim memiliki keterkaitan satu sama lain apabila dalam suatu perusahaan yaitu dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim yang bagus pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun apabila pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim menurun maka akan menurunkan kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UD Gizindo Pratama Banyumanik dengan menggunakan uji validitas, dan reliabilitas, uji korelasi sederhana dan berganda, uji analisis regresi sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji korelasi sederhana 0.605, Dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji regresi  $Y = 6,484 + 0,844X_1$  dan hasil uji t memiliki nilai  $t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 1,667$  dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Kesimpulannya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji korelasi sederhana 0.616, Dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji regresi  $Y = 10,685 + 0,728X_2$  dan hasil uji t memiliki nilai  $t_{hitung} 2,141 > t_{tabel} 1,667$  dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ .

Kesimpulannya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Kerjasama tim mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang didapat dilihat dari hasil uji korelasi sederhana 0.617, Dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji regresi  $Y = 15,173 + 0,856X_3$  dan hasil uji t memiliki nilai  $t_{hitung} 2,610 > t_{tabel} 1,667$  dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Kesimpulannya variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim hubungan yang kuat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji korelasi berganda 0,718 . dan hasil uji f yang didapat f hitung sebesar  $25,144 > f_{tabel} 2,734$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 49,5% terhadap variabel terikat yaitu peningkatan kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap

meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

- a. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja sebaiknya perlu ditingkatkan lagi karena motivasi kerja memperoleh hasil 0,728 yang menunjukkan nilai terkecil. Hasil ini bisa dijadikan masukan untuk UD Gizindo Banyumanik bahwa motivasi kerja kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi perlu adanya perhatian perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara pemberian motivasi berupa reward seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti sehingga akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan dalam diri pegawai. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan lebih maksimal hasilnya.
- b. Berdasarkan hasil uji penelitian pada variabel pengembangan karir memperoleh hasil 0,844 angka tersebut cukup baik dan bisa dijadikan masukan untuk UD Gizindo Banyumanik untuk mempertahankan dan mengembangkan bahwa pengembangan karir kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya jika UD Gizindo Pratama dapat mempertahankan program - program pelatihan kerjasat ini dan menyusun program lebih baik lagi agar kinerja karyawan meningkat.
- c. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kerjasama tim memperoleh 0,856 Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai. Hasil ini cukup baik dan harus dipertahankan serta ditingkatkan. Hasil tersebut dapat dijadikan masukan untuk UD Gizindo Banyumanik bahwa kerjasama tim dalam organisasi kerjasama tim salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Dengan kerjasama tim karyawan lebih efektif daripada berkerja secara individu. Sehingga UD Gizindo Banyumanik harus memberikan dorongan untuk meningkatkan kerjasama tim antar karyawan agar meningkat juga kinerjanya.

2. Bagi para karyawan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mengikuti arahan yang dilakukan oleh pemimpin dan memperbaiki hasil kerja dengan cara mengikuti pelatihan kerja, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kompak serta saling berkerjasama dengan baik dengan pegawai lain. Agar hasil yang dicapai bagus dan kinerja pegawai yang didapat lebih berkembang dengan baik.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama, sebaiknya untuk menambahkan variabel bebas yang lain sebagai contoh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden agar hasil karyanya lebih sempurna dan berbeda dari penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, Eko, dan Mochamad Mochklas. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.
- Dr. Hj. Neliwati, S.Ag, M. Pd. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek).
- Dr.Fadjar, dkk 2018. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fauziah, Z. F. 2020. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara.” Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi.
- Hardani. Ustiawaty, J. Andriani H. 2017. Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Jeklin, Andrew. 2016. “~~濟無~~No Title No Title No Title.” (July):1–23.
- Lestari, Ayu Dwi. 2020. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kreatifitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dealer Daihatsu Tegal Skripsi.” Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.
- Malayu S.P Hasibuan (tahun, 2016:9). 2017. “Malayu S.P Hasibuan (tahun, 2016:9).” Journal of Chemical Information and Modeling 53(9):287.
- MANUSIA, TIMMS. n.d. “PROGRAM EMPLOYEE DEVELOPMENT PT. GARUDA MAINTENANCE FACILITY AERO ASIA TBK.” mm.fe.unp.ac.id.
- MEDAN, M. M. n.d. “PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM.” core.ac.uk.
- Nasution, Helmi. 2021. “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA KUALO KOTA TANJUNGBALAI. Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains, 2(2), 45-56.” 2.
- Panggabean, Y. L., D. Lie, E. Efendi, dan F. Halim. 2019. “Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun.” Maker: Jurnal Manajemen.



- Pratama, A., W. Jati, A. Soepandi, dan ... 2021. "MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KELURAHAN PAMULANG BARAT." Jurnal Abdimas Tri ....
- Safitri, N. E. 2019. "MENINGKATKAN TEAMWORK SKILLS MELALUI LAYANAN BIMBINGAN KLASIKAL BERBASIS COOPERATIVE LEARNING." Tajdidukasi: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan ....
- Siagian, F. 2020. "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon." Alignment: Journal of Administration and ....
- Sugiyono. 2012. "buku metode penelitian pendidikan sugiyono Download buku metode penelitian pendidikan sugiyono." buku metode penelitian pendidikan sugiyono Download buku metode penelitian pendidikan sugiyono 1.
- Sugiyono. 2017. "Download metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d sugiyono pdf Click here to get file." 380.
- Supartha, Wayan gede, dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian.
- Widyanti, Rahmi. 2019. PERILAKU ORGANISASI (Teori Dan Konsep) Jilid 1.
- Yudistira, D. S., dan F. Susanti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga .... osf.io
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D (2013th ed.).
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS25.  
: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS23.  
Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI, 5(3), 3018– 3027.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17302>
- Mangkunegara, P. (2017). Manajemen Sumber Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , MOTIVASI KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

( Studi Kasus di UD Gizindo Pratama Banyumanik )



**Oleh:**

**Rini Fadlilah      NPM 18.51.0045**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Eka Handriani, SE., MM**

**0614086601**

**Muhammad Arif Rakhman, SE., ME**

**0614068702**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
( UNDARIS )**

**2022**

Assalamualaikum wr.wb.

Yang Terhormat Bapak/Ibu Pegawai UD Gizindo Pratama

Banyumanik Semarang ,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre GUPPY dengan lokasi penelitian berada pada UD Gizindo Pratama Banyumanik Semarang, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir.

Judul penelitian saya adalah “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan Kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai”.

Isian kuesioner terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya disampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Rini Fadlilah  
18510045

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin

## DAFTAR KUESIONER

2. Umur

Laki-laki  20-25 th

26-30 th

Perempuan

31-35 th

Diatas 35 th

3. Pendidikan terakhir

SD  SMA  Strata 1

SMP  Diploma

4. Lama bekerja

1-5 th  11-15 th

6-10 th  Di atas 16 th

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju ( 5 )

S = Setuju ( 4 )

KS = Kurang Setuju ( 3 )

TS = Tidak Setuju ( 2 )

STS = Sangat Tidak Setuju ( 1 )

Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Pertanyaan Pengembangan Karir (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1	Ana ingin meningkatkan karir Anda di perusahaan ini					
2	Perusahaan memberikan training / pelatihan kerja					
3	Setiap karyawan harus mengikuti pelatihan kerja secara maksimal					
4	Anda merasa perusahaan masih kurang adil dalam karir					
5	Perusahaan memberikan informasi tentang peluang karir					
6	Perusahaan membuka peluang formasi pekerjaan yang dibutuhkan					
7	Perusahaan tidak memutasi karyawan ke cabang lain					
8	Pemimpin seharusnya membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir					
9	Perusahaan memberikan Anda kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan /					

	kursus					
10	Anda merasa sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai karir					

**Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pertanyaan Motivasi Kerja (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap karyawan harus mempunyai motivasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai kemampuan anda					
3	Perusahaan memberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja					
4	Karyawan yang memiliki prestasi kerja harusnya diberikan kesempatan untuk mendapat reward dan kesempatan berkarir					
5	Perusahaan harus memberikan peluang kerja yang sama terhadap semua karyawan untuk berpartisipasi semua kegiatan perusahaan					

6	Perusahaan harus memberikan peluang promosi bagi karyawan dengan memberikan informasi yang jelas terkait syarat dan ketentuan promosi					
7	Pekerjaan yang Anda kerjakan mendapat pengakuan hasilnya dari Pemimpin maupun Perusahaan					
8	Perusahaan harus memberikan reward atas hasil kinerja yang maksimal di capai karyawan					
9	Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang					
10	Anda yakin dapat menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik					

### Variabel Kerjasama Tim (X3)

No	Pertanyaan Kerjasama tim (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan seharusnya ikut serta membantu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama dengan anggota tim					

2	Anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda					
3	Anda merasa terdapat anggota tim yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
4	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan					
5	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama-sama					
6	Dalam menjalankan pekerjaan perusahaan saling berkontribusi					
7	Masih ada anggota tim kurang sadar akan peranannya masing - masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
8	Anggota tim seharusnya mengerahkan kemampuan masing - masing secara maksimal					
9	Masih terdapat anggota tim kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kerja tim					



10	Masih terdapat anggota tim kurang memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan Perusahaan					
----	--	--	--	--	--	--

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Seharusnya Anda menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan lainnya.					
2	Seharusnya Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Seharusnya Anda mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
4	Anda harus memberikan yang terbaik tanpa harus diperintah oleh atasan					
5	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Pekerjaan yang Anda lakukan harus mencapai target yang telah ditentukan					
7	Anda harus mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
8	Anda merasa mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai arahan					

	atasan					
9	Anda harus mampu bekerja secara optimal sesuai kemampuan yang saya miliki					
10	Anda harus bersikap baik selama bekerja					

Lampiran 2 Hasil uji validitas sampel 12 orang kinerja pegawai

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	42
9	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	44
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>R HITUNG</b>	<b>0.724105</b>	<b>0.890431</b>	<b>0.771136</b>	<b>0.690066</b>	<b>0.852013</b>	<b>0.786</b>	<b>0.828079</b>	<b>0.598057</b>	<b>0.828079</b>	<b>0.73607</b>	
<b>RTABEL</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	Pearson Correlation	1	.728**	.420	.213	.564	.728**	.497	.213	.781**	.355	.724**
	Sig. (2-tailed)		.007	.174	.506	.056	.007	.100	.506	.003	.257	.008
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p2	Pearson Correlation	.728**	1	.577**	.683*	.775**	.556	.683*	.683*	.683*	.488	.890**
	Sig. (2-tailed)	.007		.049	.014	.003	.061	.014	.014	.014	.108	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p3	Pearson Correlation	.420	.577**	1	.507	.447	.577*	.507	.169	.845**	.845**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.174	.049		.092	.145	.049	.092	.599	.001	.001	.003
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p4	Pearson Correlation	.213	.683*	.507	1	.529	.293	.543	.543	.314	.714**	.690*
	Sig. (2-tailed)	.506	.014	.092		.077	.356	.068	.068	.320	.009	.013
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p5	Pearson Correlation	.564	.775**	.447	.529	1	.775**	.832**	.832**	.529	.378	.852**
	Sig. (2-tailed)	.056	.003	.145	.077		.003	.001	.001	.077	.226	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p6	Pearson Correlation	.728**	.556	.577**	.293	.775**	1	.683*	.293	.683*	.488	.786**
	Sig. (2-tailed)	.007	.061	.049	.356	.003		.014	.356	.014	.108	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p7	Pearson Correlation	.497	.683*	.507	.543	.832**	.683*	1	.657*	.543	.486	.828**
	Sig. (2-tailed)	.100	.014	.092	.068	.001	.014		.020	.068	.109	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p8	Pearson Correlation	.213	.683*	.169	.543	.832**	.293	.657*	1	.200	.143	.598*
	Sig. (2-tailed)	.506	.014	.599	.068	.001	.356	.020		.533	.658	.040
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p9	Pearson Correlation	.781**	.683*	.845**	.314	.529	.683*	.543	.200	1	.714**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.001	.320	.077	.014	.068	.533		.009	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p10	Pearson Correlation	.355	.488	.845**	.714**	.378	.486	.486	.143	.714**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.257	.108	.001	.009	.226	.108	.109	.658	.009		.006
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
total	Pearson Correlation	.724**	.890**	.771**	.690*	.852**	.786**	.828**	.598*	.828**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.003	.013	.000	.002	.001	.040	.001	.006	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3 Hasil uji validitas sampel 12 orang pengembangan karir pegawai

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
2	4	4	5	3	2	4	3	3	4	3	35
3	4	3	4	3	1	1	3	2	3	3	27
4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	43
5	5	4	5	4	3	4	4	2	4	3	38
6	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	38
7	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
8	5	5	5	3	2	4	3	3	4	3	37
9	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	32
10	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	35
11	4	3	5	4	2	5	5	4	4	4	40
12	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	41
<b>R HITUNG</b>	<b>0.6453861</b>	<b>0.63980862</b>	<b>0.65712041</b>	<b>0.659762768</b>	<b>0.7924744</b>	<b>0.825</b>	<b>0.61360087</b>	<b>0.67055526</b>	<b>0.8116249</b>	<b>0.6864812</b>	
<b>RTABEL</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.779**	.714**	.506	.464	.394	.000	.093	.586*	.361	.645*
	Sig. (2-tailed)		.003	.009	.093	.129	.205	1.000	.774	.045	.248	.023
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2	Pearson Correlation	.779**	1	.451	.221	.612*	.487	.000	.186	.630*	.259	.640*
	Sig. (2-tailed)	.003		.141	.490	.034	.108	1.000	.562	.028	.416	.025
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X3	Pearson Correlation	.714**	.451	1	.550	.204	.584*	.000	.353	.586*	.452	.657*
	Sig. (2-tailed)	.009	.141		.064	.525	.046	1.000	.261	.045	.140	.020
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X4	Pearson Correlation	.506	.221	.550	1	.529	.429	.368	.243	.225	.696*	.660*
	Sig. (2-tailed)	.093	.490	.064		.077	.164	.239	.447	.481	.012	.020
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X5	Pearson Correlation	.464	.612*	.204	.529	1	.591*	.621*	.373	.570	.469	.792**
	Sig. (2-tailed)	.129	.034	.525	.077		.043	.031	.232	.053	.124	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X6	Pearson Correlation	.394	.487	.584*	.429	.591*	1	.568	.520	.696*	.301	.825**
	Sig. (2-tailed)	.205	.108	.046	.164	.043		.054	.083	.012	.343	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X7	Pearson Correlation	.000	.000	.000	.368	.621*	.568	1	.621*	.408	.378	.614*
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.239	.031	.054		.031	.188	.226	.034
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X8	Pearson Correlation	.093	.186	.353	.243	.373	.520	.621*	1	.570	.587*	.671*
	Sig. (2-tailed)	.774	.562	.261	.447	.232	.083	.031		.053	.045	.017
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X9	Pearson Correlation	.586*	.630*	.586*	.225	.570	.696*	.408	.570	1	.463	.812**
	Sig. (2-tailed)	.045	.028	.045	.481	.053	.012	.188	.053		.130	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X10	Pearson Correlation	.361	.259	.452	.696*	.469	.301	.378	.587*	.463	1	.686*
	Sig. (2-tailed)	.248	.416	.140	.012	.124	.343	.226	.045	.130		.014
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
TOTAL	Pearson Correlation	.645*	.640*	.657*	.660*	.792**	.825**	.614*	.671*	.812**	.686*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.025	.020	.020	.002	.001	.034	.017	.001	.014	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Lampiran 4 Hasil uji validitas sampel 12 orang motivasi kerja pegawai

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
6	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	44
10	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	32
R HITUNG	0.760870881	0.859580986	0.725087453	0.863276982	0.863276982	0.863	0.730529086	0.760870881	0.945672553	0.900134037	
RTABEL	576	576	576	576	576	576	576	576	576	576	

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.538	.357	.845**	.845**	.845**	.374	1.000**	.555	.474	.761**
	Sig. (2-tailed)		.071	.255	.001	.001	.001	.231	.000	.061	.120	.004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2	Pearson Correlation	.538	1	.827**	.549	.549	.549	.500	.538	.842**	.881**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.071		.001	.065	.065	.065	.098	.071	.001	.000	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X3	Pearson Correlation	.357	.827**	1	.302	.302	.302	.510	.357	.771**	.729**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.255	.001		.341	.341	.341	.090	.255	.003	.007	.008
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X4	Pearson Correlation	.845**	.549	.302	1	1.000**	1.000**	.651*	.845**	.730**	.677*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.341		.000	.000	.022	.001	.007	.016	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X5	Pearson Correlation	.845**	.549	.302	1.000**	1	1.000**	.651*	.845**	.730**	.677*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.341	.000		.000	.022	.001	.007	.016	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X6	Pearson Correlation	.845**	.549	.302	1.000**	1.000**	1	.651*	.845**	.730**	.677*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.341	.000	.000		.022	.001	.007	.016	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X7	Pearson Correlation	.374	.500	.510	.651*	.651*	.651*	1	.374	.713**	.592*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.231	.098	.090	.022	.022	.022		.231	.009	.043	.007
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X8	Pearson Correlation	1.000**	.538	.357	.845**	.845**	.845**	.374	1	.555	.474	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.255	.001	.001	.001	.231		.061	.120	.004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X9	Pearson Correlation	.555	.842**	.771**	.730**	.730**	.730**	.713**	.555	1	.953**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.061	.001	.003	.007	.007	.007	.009	.061		.000	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X10	Pearson Correlation	.474	.881**	.729**	.677*	.677*	.677*	.592*	.474	.953**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.007	.016	.016	.016	.043	.120	.000		.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
TOTAL	Pearson Correlation	.761**	.860**	.725**	.863**	.863**	.863**	.731**	.761**	.946**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.008	.000	.000	.000	.007	.004	.000	.000	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Lampiran 5 Hasil uji validitas sampel 12 orang kerjasama tim pegawai

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	32
2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	36
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	43
6	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	33
7	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	38
8	5	5	3	5	5	4	3	5	2	3	40
9	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
10	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
11	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38
12	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	42
<b>R HITUNG</b>	<b>0.614</b>	<b>0.614</b>	<b>0.662</b>	<b>0.812</b>	<b>0.765</b>	<b>0.591</b>	<b>0.653</b>	<b>0.812</b>	<b>0.701</b>	<b>0.672</b>	
<b>RTABEL</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	<b>576</b>	

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.357	.655*	.472	.632*	.161	.267	.472	.189	.081	.614*
	Sig. (2-tailed)		.254	.021	.121	.027	.617	.401	.121	.556	.803	.034
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2	Pearson Correlation	.357	1	.327	.472	.361	.161	.267	.472	.378	.322	.614*
	Sig. (2-tailed)	.254		.299	.121	.248	.617	.401	.121	.226	.307	.034
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X3	Pearson Correlation	.655*	.327	1	.433	.414	.000	.408	.433	.577*	.369	.662*
	Sig. (2-tailed)	.021	.299		.160	.181	1.000	.188	.160	.049	.237	.019
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X4	Pearson Correlation	.472	.472	.433	1	.837**	.533	.354	1.000**	.250	.426	.812**
	Sig. (2-tailed)	.121	.121	.160		.001	.074	.260	.000	.433	.167	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X5	Pearson Correlation	.632*	.361	.414	.837**	1	.561	.169	.837**	.239	.357	.765**
	Sig. (2-tailed)	.027	.248	.181	.001		.058	.599	.001	.454	.255	.004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X6	Pearson Correlation	.161	.161	.000	.533	.561	1	.302	.533	.426	.364	.591*
	Sig. (2-tailed)	.617	.617	1.000	.074	.058		.341	.074	.167	.245	.043
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X7	Pearson Correlation	.267	.267	.408	.354	.169	.302	1	.354	.707*	.603*	.653*
	Sig. (2-tailed)	.401	.401	.188	.260	.599	.341		.260	.010	.038	.021
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X8	Pearson Correlation	.472	.472	.433	1.000**	.837**	.533	.354	1	.250	.426	.812**
	Sig. (2-tailed)	.121	.121	.160	.000	.001	.074	.260		.433	.167	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X9	Pearson Correlation	.189	.378	.577*	.250	.239	.426	.707*	.250	1	.640*	.701*
	Sig. (2-tailed)	.556	.226	.049	.433	.454	.167	.010	.433		.025	.011
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X10	Pearson Correlation	.081	.322	.369	.426	.357	.364	.603*	.426	.640*	1	.672*
	Sig. (2-tailed)	.803	.307	.237	.167	.255	.245	.038	.167	.025		.017
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
TOTAL	Pearson Correlation	.614*	.614*	.662*	.812**	.765**	.591*	.653*	.812**	.701*	.672*	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.034	.019	.001	.004	.043	.021	.001	.011	.017	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Lampiran 6 Hasil uji reliabilitas sampel 12 responden

a. Pengembangan karir ( X1 )

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	12	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	29.5833	18.265	.582	.857
pk2	29.8333	17.242	.559	.857
pk3	29.4167	18.265	.582	.857
pk5	30.5833	17.720	.520	.860
pk6	31.4167	15.902	.721	.841
pk7	30.0833	13.720	.772	.838
pk8	30.0000	17.455	.501	.862
pk9	31.0833	16.992	.531	.860
pk10	30.0000	16.909	.770	.841

b. Motivasi kerja ( X2 )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38.0833	27.720	.718	.937
VAR00002	38.5833	24.811	.815	.932
VAR00003	38.9167	25.538	.639	.942
VAR00004	38.1667	27.061	.837	.933
VAR00005	38.1667	27.061	.837	.933
VAR00006	38.1667	27.061	.837	.933
VAR00007	38.5833	26.811	.667	.938
VAR00008	38.0833	27.720	.718	.937
VAR00009	38.6667	22.606	.922	.927
VAR00010	38.5833	23.538	.862	.930

c. Kerjasama tim ( X3 )

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.9167	12.265	.492	.864
VAR00002	33.9167	12.265	.492	.864
VAR00003	35.2500	12.932	.593	.857
VAR00004	33.9167	12.083	.761	.844
VAR00005	33.8333	12.152	.701	.847
VAR00006	34.4167	12.629	.480	.864
VAR00007	34.7500	12.568	.565	.857
VAR00008	33.9167	12.083	.761	.844
VAR00009	35.2500	11.477	.581	.858
VAR00010	35.0833	12.265	.577	.856



d. Kinerja Pegawai ( Y )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38.7500	11.659	.632	.917
VAR00002	38.7500	11.841	.862	.903
VAR00003	38.5000	11.909	.706	.910
VAR00004	38.5833	12.265	.609	.916
VAR00005	38.8333	12.333	.820	.907
VAR00006	38.7500	12.205	.734	.909
VAR00007	38.9167	11.720	.778	.906
VAR00008	38.9167	12.629	.501	.922
VAR00009	38.5833	11.720	.778	.906
VAR00010	38.4167	12.083	.664	.913

Lampiran 7 Hasil kuesioner data 75 responden

M grivans adji s	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	6-10 Tahun
Hanif mustofa	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Lilik maryono	Laki - laki	26-30 Tahun	SMP	11-15 Tahun
Haris Setiawan	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Anymouse	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Bangun Saptono	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Aynul Mustahiq	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Wahyu eko prasetyo	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	6-10 Tahun
Bas Uki	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
SYAHRUL SAFII	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Natandi Bagaskoro	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Mujiyono	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
ILKHAM RESTU AFANDI	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Rizqi	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Abdul rozak	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Alfan L Mubarak	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Amin triutomo	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
budi	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Arif mahfudin	Laki - laki	31-35 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Tio Alvian	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
arif darmawan	Laki - laki	26-30 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Daffa Ryvanda Putra	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Rahmat mulana	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Shohibur rohman	Laki - laki	31-35 Tahun	SMA	11-15 Tahun
Rio Adhe Saputra	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Dhoni Septo N	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun

Eko arwanto	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
adityo priyo utomo	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Adi tarom	Laki - laki	31-35 Tahun	SMA	6-10 Tahun
Nanang Sulistiawan	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
SOKHIBUL NGUDI	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Adi Nasrul Aziz	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
M.Kholid	Laki - laki	26-30 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Aufal	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Octora	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	11-15 Tahun
Ridwan hanafi	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Muhammad kisswandi	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Albert Setiawan	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	6-10 Tahun
Adang Tri Wibowo	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Kokoh Sutejo Budi Hutomo	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Haidar	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Muhammad Rifa'i	Laki - laki	31-35 Tahun	SMA	6-10 Tahun
Joko pramono	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Nurdin	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Karyawan	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Wahyu Maulana Iqbal	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Erdhiansyah	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Fendi priyono	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Al falak	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Moh Zaenal Ismail	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Laylan Arinal Haq	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Nur wakhid	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun

Muhammad wiyono	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Maulana ardian	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Syaifudin Zuhri	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Karyawan	Laki - laki	26-30 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Angga Candra Wijaya	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Suhada hendri setiawan	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Ahmad Bahroni	Laki - laki	20-25 Tahun	Diplom a	1-5 Tahun
Arifin Cristianto	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
PRIYONO	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Arif Mulyono	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Rudi	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Indro priyono	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Agung priambodo	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
robet setiawan	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	6-10 Tahun
Diansah	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Slamet mulyanto	Laki - laki	26-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Ichza andika satria utama	Laki - laki	20-25 Tahun	SMP	1-5 Tahun
Rasyid syaiful shidiq	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
muftil huda	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Guntur nofianto	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
FAHRI	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
TUSMAN	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Bernardusroimansir ingoringo	Laki - laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun

Lampiran 8 hasil dari kuesioner 75 responden

a. Pengembangan karir ( X1 )

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	43
6	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	42
7	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
8	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	45
9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
10	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
11	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
12	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	39
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
14	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	41
15	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
16	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	40
17	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	42
18	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	44
19	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
20	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	38
21	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	44
22	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
23	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	43
24	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	45
25	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
26	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	42
27	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	39

28	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
29	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44
30	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	39
31	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
32	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
34	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
35	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	41
36	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	42
37	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42
38	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	40
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
40	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	44
41	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	41
42	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	40
43	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	45
44	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	40
45	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
46	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	37
47	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	42
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
49	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	38
50	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
51	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41
52	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	43
53	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44
54	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	43
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
56	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	46
57	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44

58	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	39
59	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
60	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	40
61	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
62	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
63	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	45
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
65	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	42
66	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
67	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
71	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	38
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
74	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

b. Motivasi kerja ( X2 )

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
8	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	41

9	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
10	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
11	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	43
12	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	41
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
19	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	46
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
23	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
24	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	46
29	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	42
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
31	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
34	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
36	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	44
37	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
38	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	40



39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
41	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	41
42	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
44	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	2	4	4	3	3	3	5	5	3	35
47	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	43
48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
50	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
51	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
55	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	43
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
57	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
59	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
60	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	39
61	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
66	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
67	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	44
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	44
71	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	34
74	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

c. Kerjasama Tim ( X3 )

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	41
9	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	43
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
11	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	43
12	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
13	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
14	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	40
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
18	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
19	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43

20	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
21	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	43
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
25	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
29	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	44
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
33	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
34	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	46
35	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
36	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	42
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
39	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41
40	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
41	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	41
42	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
44	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
46	3	3	5	4	2	5	5	5	4	5	41
47	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
48	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40

50	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
51	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	43
52	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
53	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
54	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
57	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
58	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
59	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
61	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
62	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	43
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
64	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
65	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47
66	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	40
67	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
68	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
70	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
71	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
73	4	2	2	4	2	3	5	4	4	4	34
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39

d. Kinerja Pegawai ( Y )

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	42
9	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	44
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46

29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
33	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
37	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41
38	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
40	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	3	1	1	1	3	2	2	4	4	24
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
49	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	35
50	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	45
51	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
54	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
55	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	39
56	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	40
57	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
58	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42

59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
65	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
71	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	38
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja pegawai	41.5333	4.40311	75
pengembangan karir	41.5333	3.15515	75
motivasi kerja	42.3733	3.72636	75
kerjasama tim	42.4933	3.17240	75

**Correlations**

		kinerja pegawai	pengembangan karir	motivasi kerja	kerjasama tim
Pearson Correlation	kinerja pegawai	1.000	.605	.616	.617
	pengembangan karir	.605	1.000	.591	.542
	motivasi kerja	.616	.591	1.000	.647
	kerjasama tim	.617	.542	.647	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja pegawai	.	.000	.000	.000
	pengembangan karir	.000	.	.000	.000
	motivasi kerja	.000	.000	.	.000
	kerjasama tim	.000	.000	.000	.
N	kinerja pegawai	75	75	75	75
	pengembangan karir	75	75	75	75
	motivasi kerja	75	75	75	75
	kerjasama tim	75	75	75	75

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kerjasama tim, pengembangan karir, motivasi kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.



### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.495	3.13011	.515	25.144	3	71	.000	1.859

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

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.039	3	246.346	25.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	695.628	71	9.798		
	Total	1434.667	74			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	pengembangan karir	motivasi kerja	kerjasama tim
1	1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.004	32.309	.62	.00	.43	.01
	3	.003	39.089	.09	.93	.03	.24
	4	.002	43.857	.29	.06	.54	.75

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	kinerja pegawai	Predicted Value	Residual
46	-3.842	24.00	36.0272	-12.02723

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

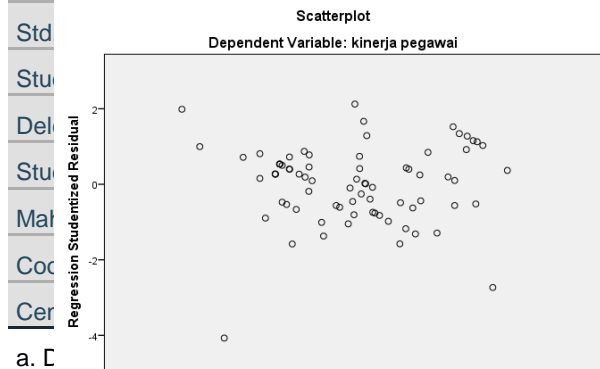
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-5.558	5.527		-1.006	.318	-16.590	5.463						
	pengembangan karir	.416	.148	.298	2.810	.006	.121	.711	.605	.316	.232	.607	1.647	
	motivasi kerja	.296	.138	.250	2.141	.036	.020	.571	.616	.246	.177	.499	2.002	
	kerjasama tim	.407	.156	.293	2.610	.011	.096	.717	.617	.296	.216	.542	1.845	

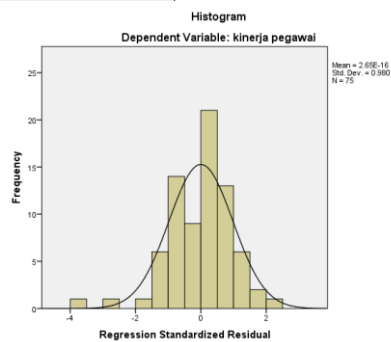
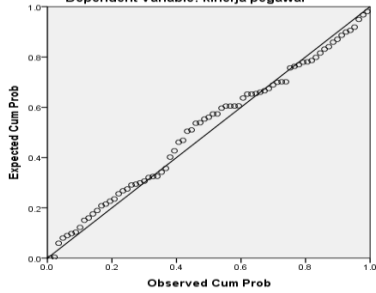
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.2526	47.9054	41.5333	3.16022	75
Std. Predicted Value	-2.304	2.016	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.382	1.428	.686	.229	75
Adjusted Predicted Value	33.2745	47.8222	41.5347	3.16678	75
Residual	-12.02723	6.49136	.00000	3.06600	75
Std. Residual			.000	.980	75
Std. Error of Residual			.000	1.019	75
Delta			-.00141	3.32140	75
Std. Error of Delta			-.008	1.059	75
Max. Delta			2.960	2.926	75
Coef. of Delta			.022	.066	75
Corr. of Delta			.040	.040	75



a. D Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: kinerja pegawai



Lampiran10 uji korelasi , regresi , koefisien determinasi ,uji t, dan uji f

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x1	41.5333	3.15515	75
x2	42.3733	3.72636	75
x3	42.4933	3.17240	75
y	41.5333	4.40311	75

**Correlations**

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	.591**	.542**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
x2	Pearson Correlation	.591**	1	.647**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
x3	Pearson Correlation	.542**	.647**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
y	Pearson Correlation	.605**	.616**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

**Regression**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.495	3.13011	.515	25.144	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.039	3	246.346	25.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	695.628	71	9.798		
	Total	1434.667	74			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.558	5.527		-1.006	.318
	x1	.416	.148	.298	2.810	.006
	x2	.296	.138	.250	2.141	.036
	x3	.407	.156	.293	2.610	.011

a. Dependent Variable: y

Lampiran 11 r tabel

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	<b>0,355</b>	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 12 Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k = 1		k = 2		k = 3		k = 4		k = 5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736

48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683
n	k = 1		k = 2		k = 3		k = 4		K = 5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767

93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804



Lampiran 13 ftabel dan t tabel

**Tabel Uji F**

$\alpha =$ <b>0,05</b>	$df_1=(k-1)$							
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b><math>df_2=(n-k-1)</math></b>								
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

T tabel

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020
42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004

56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

Lampiran 14 Dokumentasi

**DOKUMENTASI TEMPAT PENELITIAN DAN PEGAWAINYA**



## SURAT PERTANYAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riini Fadlilah

NPM : 18.51.0045

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2021/2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penelitian saya yang berjudul : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI UD GIZINDO PRATAMA BANYUMANIK)**

Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya.

Ungaran, 13 April 2022

Peneliti



*Riini Fadlilah*  
Rini Fadlilah



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

**UNDARIS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 13 bulan April 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/C  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : M.Arif Rakhman, SE,ME  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Rini Fadlilah  
N I M : 18510045  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi: : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kerjasama tim terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus UD Gizindo Pratama )

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	12 September 2021	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	5 Januari 2022	
3	Instrumen penelitian	2 Februari 2022	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	19 Februari 2022	
5	Pengumpulan Data	15 Maret 2022	
6	Analisis Data	25 Maret 2022	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	1 April 2022	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

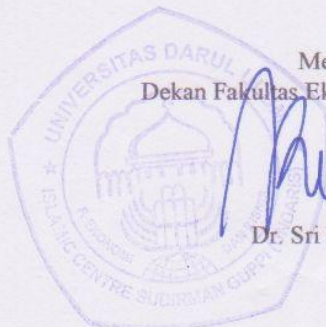
Pembimbing Pendamping,

M. Arif Rakhman, SE, ME

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si





YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
**UNDARIS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 13 April 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 052/AIIB/6/IV/2022 tanggal 12 April 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang I, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/C  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/C  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : M.Arif Rakhman, SE,ME  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I,III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Rini Fadlilah  
N I M : 18510045  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kerjasama tim terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus UD Gizindo Pratama )

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 84,49 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Hj. Tjiptowati Endang I, SE., MM

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Anggota,

M.Arif Rakhman, SE,ME

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si