

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan.⁵ Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.⁶

Menurut Rivai, motivasi kerja serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁷ Sedangkan dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.⁸

Berbeda halnya dengan Marihot, motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.⁹

⁵ Marlioni rosleny, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2015).h, 220

⁶ Islamuddin haryu, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2012).h, 289

⁷ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grafindo,2005).h, 455

⁸ Panji Anoraga. *Psikologi kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014).h, 34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam pemberian motivasi kerja, tentu ada tujuan tujuan yang diharapkan dalam pemberian motivasi kerja, berikut beberapa tujuan menurut Suwatno :

- a. Meningkatkan moral da kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan pasrtisipasi karywan.

Adapun jenis jenis motivasi terbagi atas dua, yaitu motivasi kerja positif yakni motivasi kerja berupa pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat kerja nya. Selanjutnya motivasi negatif, yaitu motivasi kerja dalam bentuk pemberian hukuman, agar karyawan selalu mencapai target yang diberikan perusahaan.¹⁰

Tentunya ada beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja seperti, rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan serta penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dalam perusahaan.¹¹

Ada beberapa ahli yang mengemukakan teori motivasi yaitu salah satunya, teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima

¹⁰ Merihot Tuan Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Gramedia Widya Sarana Indonesia, 2003)h,321

¹¹ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grafindo,2005).h, 460

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri.

Apabila kebutuhan karyawan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan perusahaan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.¹²

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's *Need Hierarchy Theory* bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Pada tingkat ini individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terendah atau disebut sebagai kebutuhan dasar.

b. Kebutuhan Rasa Aman/Keamanan (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan dasar tercukupi, muncul teori kebutuhan rasa aman atau safety needs yang mempunyai pengertian sebagai kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua. Teori ini juga menyangkut tentang kebutuhan akan jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus.

¹²Ishak & Hendri. *Manajemen Motivasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003).h,123

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Teori setelah teori kebutuhan rasa aman adalah teori kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Seseorang tidak mungkin hidup sendirian, dia memerlukan teman, sahabat, dan orang-orang yang dekat lainnya, seseorang tersebut juga membutuhkan kasih sayang dari orang-orang terdekat tersebut.

d. Kebutuhan Penghargaan (*EsteemNeeds*)

Teori ini menyatakan bahwa seseorang membutuhkan penghargaan. Penghargaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, ootomi dan prestasi. Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri. Seseorang yang sudah terpenuhi *esteem needs*nya akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.

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

Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan.¹³

¹³Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara,2007).h,47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Abraham Maslow setiap tingkatan pada hierarki kebutuhan diatas, secara substansial atau pada intinya harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan berikutnya yang berada di level yang lebih tinggi dominan. Seseorang akan bergerak dari kebutuhan fisiologis, naik ke kebutuhan keamanan, sosial begitu seterusnya sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi.¹⁴

Abraham Maslow juga mengelompokkan hierarki kebutuhan diatas menjadi dua bagian besar, bagian pertama yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang lebih rendah dan semua orang pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kedua kebutuhan ini. Bagian kedua adalah kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi.¹⁵

Para manajer dan perusahaan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya, ketika seorang karyawan sudah sampai tingkat ketiga, maka dia akan termotivasi apabila dipenuhi kebutuhan di tingkat keempat. Teori ini juga menyebutkan bahwa apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka ia tidak akan termotivasi lagi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.¹⁶

Artinya, manajer dan perusahaan perlu mengetahui, pada tingkatan mana motivasi yang dimiliki karyawan perusahaannya agar karyawan perusahaan dapat bekerja secara baik. Setelah perusahaan memenuhi

¹⁴ As'Ad, Moh. *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: PT. Liberty, 2012).h, 86

¹⁵ Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2004).h,53

¹⁶ Sutarto, Wijoyomo. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana Pernuda Media Group, 2014).h,47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan, dan fokus pada kebutuhan itu maka karyawan akan dapat berprestasi, yang dapat berpengaruh pada pengembangan karir karyawan serta kemajuan perusahaan.

Selain dari Abraham Maslow, ada beberapa teori mengenai motivasi kerja yaitu teori dua faktor dimana teori ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari hasil studi Abraham Maslow yang dikembangkan oleh Herzberg, yang menyebutkan bahwa terdapat dua faktor terpisah yang memengaruhi motivasi.¹⁷ Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Herzberg mengatakan ada dua jenis faktor-faktor yang meninggalkan kesan pada motivasi para pekerja yaitu 1) faktor hygiene, faktor ini tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi, tetapi merupakan alat untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan timbulnya kepuasan kerja. Faktor *hygiene* antara lain pengembangan karir, kondisi kerja dan lain lain. 2) faktor motivator, faktor ini terkait langsung dengan kepuasan kerja. Faktor ini meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.¹⁸

¹⁷ Sumanto. *Psikologi Umum: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Masyarakat Umum*, (Yogyakarta : CAPS, 2014). H, 39

¹⁸ Sumanto. *Psikologi Umum: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Masyarakat Umum*, (Yogyakarta : CAPS, 2014).h, 42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya teori motivasi prestasi Mc Clelland mengemukakan bahwa “pemahaman motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu *need for achievement (nAch)*, *need for power (nPo)*, *need for affiliation (naff)*”.¹⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah proses pemberian suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang didalam usaha untuk memenuhi kebutuhannya

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang

¹⁹Minto Waluyo. *Psikologi Industri*. (Jakarta : Akademia Permata, 2013).h, 66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Berbeda halnya dengan Jalaluddin rahmat, faktor-faktor penyebab tingginya motivasi kerja karyawan adalah :

- a. Faktor eksternal yaitu meliputi, gaji, pujian dari atasan, suasana ditempat kerja, adanya kejuaraan dalam perusahaan.
- b. Faktor internal meliputi, ingin memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan sesuai dengan minat, jabatan yang tinggi, persaingan antar rekan kerja, dan memiliki target.²⁰

Situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu.
- b. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif..
- c. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan

²⁰Jallaudin Rahmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya 2010),h. 211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.²¹

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut sondang adalah seorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun”.²² Sementara menurut Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.²³

Berbeda halnya dengan Rivai pengembangan karir menurutnya adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.²⁴ Sementara menurut Danang Sunyoto pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.²⁵

Sedangkan Kaswan mengatakan pengembangan karir merupakan sesuatu yang terorganisasi, terencana yang terdiri atas

²¹Minto Waluyo. *Psikologi Industri*. (Jakarta : Akademia Permata, 2013).h. 72.

²² Siagian, P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta: Bumi Aksara, 2003).h,51.

²³ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007).h,131.

²⁴ Rivai, V., & Sagala, E.J.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, .2009).h,62

²⁵Sunyoto Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. (PT.CAPS, Yogyakarta, 2015).h,184.

aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir timbal balik antara pegawai dan organisasi.²⁶

Dari defenisi yang dikemukakan di atas, pengembangan karir adalah suatu proses ataupun aktivitas yang berhubungan dengan jenjang karir karyawan, untuk mencapai tingkatan yang diinginkan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan non diklat. Ada beberapa contoh pengembangan karir melalui diklat seperti, melakukan studi, memberikan pelatihan dan memberikan *on the job training*.

Sedangkan contoh dari pengembangan karir secara non diklat seperti, memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja, mempromosikan karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi dan merotasi karyawan kejabatan lain.²⁷

b. Kegiatan Pengembangan Karir

Ada beberapa kegiatan pengembangan karir menurut Hani Handoko yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah :

- 1) Prestasi kerja yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan

²⁶Kaswan, *Career Development*,(Bandung : Alfabeta 2014).h,48

²⁷Sunyoto Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (PT.CAPS, Yogyakarta, 2015).h,184

untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

- 2) Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
- 3) Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- 4) Pembimbing dan sponsor pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
- 6) Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.²⁸

²⁸Sunyoto Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. (PT.CAPS, Yogyakarta, 2015).h,188

²⁴Kaswan. *Career Development*. (Bandung : Alfabeta, 2014).h,72.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Faktor Pengembangan Karir

- 1) Pengembangan karir individual yakni meliputi, *job performance*, *exposure*, kualifikasi, mengundurkan diri, nepotisme, loyalitas organisasi, mentor dan sponsor, bawahan kunci, peluang pertumbuhan, *goal setting*.
- 2) Pengembangan karir yang didukung organisasi meliputi, dukungan manajemen dan umpan balik.²⁹

d. Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir bermanfaat bagi karyawan dan juga perusahaan, adapun manfaat dari pengembangan karir antara lain:

- 1) Meningkatkan penggunaan personalia
- 2) Mengurangi pergantian pegawai
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen
- 4) Mengurangi keusangan pegawai
- 5) Meningkatkan efektivitas organisasi
- 6) Membantu merekrut pegawai yang bertalenta tinggi
- 7) Membantu dalam memberi kesempatan pekerjaan yang sama dan tindakan afirmatif
- 8) Menghilangkan hambatan mobilitas ke atas
- 9) Tanggung jawab sosial.
- 10) Mendorong pertumbuhan
- 11) Mengembangkan keterampilan baru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 12) Mengurangi plateuing
- 13) Memuaskan harapan pegawai
- 14) Meningkatkan tingkat dipekerjakan.³⁰

e. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir tentunya sangat berguna bagi karyawan agar tercapainya jenjang karir yang diinginkan, adapun tujuan dari pengembangan karir antara lain :

- 1) Membangun dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan pengembangan karir membantu mencapai pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu menyadari kemampuan potensi mereka pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

³⁰Kaswan. *Career Development*. (Bandung : Alfabeta, 2014).h,56.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu biaya karyawan menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Mengingat analisis dari keseluruhan karyawan perencanaan karir dimasukan mengintegrasikan perencanaan kerja dan karyawan.
- 10) Mengingat suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.³¹

B. Kajian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Radea Okky yang berjudul tentang *“Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pikitring Jawa, Bali, Dan Nusra Prokitring Jawa Barat Jl. Ciliwung No. 5 Bandung.* Hasil penelitian ini adalah terdapatnya hubungan Program pengembangan karir dengan

³¹ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007).h.47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi kerja karyawan yang mempunyai hubungan cukup kuat antara kedua variabel yaitu hubungan program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Pikitring Jawa, Bali, Dan Nusra Prokitring Jawa Barat Jl. Ciliwung No.5 Bandung.³² Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan pengembangan karir terhadap motivasi kerja sangat kuat hal ini ditandai dengan, adanya pemberian motivasi kerja akan meningkatkan karyawan dalam mencapai pengembangan karir yang diharapkan.

2. Penelitian oleh Andes Pirmansyah, yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Bank PD. BPR SARIMADU, Jln. Di Panjaitan no 96 Bangkinang. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Dari penelitian ini diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan, karena tujuannya adalah sebagai peningkatan terhadap pengetahuan keterampilan dan sikap kerja khususnya dalam menjalankan tugas-tugas jabatannya. Hal ini tentu berpengaruh dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.³³

Relevansi dengan penelitian ini adalah dimana kedua penelitian terdahulu membahas mengenai motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan.

³²Radea Okky. *Skripsi Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pada PT. Pln (Persero)PikItring Jawa, Bali, Dan Nusra Prokitring Jawa Barat Jl. Ciliwung No.5 Bandung.* (Bnadung: Universitas Widyatama, 2008).

³³ Andes Pirmansyah, *Skripsi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Bank PD. BPR SARIMADU, Jln. Di Panjaitan no 96 Bangkinang.* Riau : UIN SUSKA RIAU. 2010.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Konsep Operasional

1. Definisi Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan hasil pemikiran rasional yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai.³⁴ Variabel X disebut juga variabel Independent yakni variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yang bersifat berdiri sendiri. Variabel X dalam penelitian ini adalah “motivasi kerja”. Dalam hal ini peneliti mengukur variabel motivasi kerja meliputi :

- a. Gaji yang adil dan kompetitif
- b. Rasa aman dalam bekerja
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Variabel Y didalam penelitian ini adalah “pengembangan karir”.

Variabel Y ini disebut juga sebagai variabel dependent, yang meliputi :

- a. Prestasi kerja
- b. Pembimbing
- c. Kesetiaan organisasi
- d. Kesempatan untuk tumbuh.

³⁴ Juliansyah, Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011).h. 97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui pola dari pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT.Prioritas Pekanbaru adalah sebagai berikut:

NO	VARIABEL (X)	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
1	MOTIVASI KERJA	Gaji yang adil dan kompetitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan diperusahaan ini sudah memenuhi kebutuhan. 2. Penghasilan antar karyawan sudah seusai dengan hasil kinerja karyawan.
		Rasa aman dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah cukup aman. 4. Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan. 5. Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan. 6. Karyawan perusahaan yang tugas selain dikantor atau survey konsumen diberikan kemandirian yang sangat baik.
		Lingkungan kerja yang menyenangkan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan. 8. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku. 9. Lingkungan kerja anda membuat anda lebih giat dalam bekerja..
		Penghargaan atas prestasi dan perlakuan yang adil dari manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 10. Bonus atau reward yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi yang dicapai 11. Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target. 12. Dengan adanya reward yang diberikan perusahaan anda semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. 13. Selama ini perusahaan selalu mengakui dan menghargai hasil kerja anda. 14. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapat jabatan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	VARIABEL (X)	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
			lebih tinggi. 15. Perusahaan selalu memperlakukan karyawan sesuai dengan prestasi yang diperoleh.
2	PENGEMBANGAN KARIR	Prestasi kerja	16. Anda selalu berusaha untuk mencapai target yang diberikan. 17. Perusahaan selalu memberikan reward atau jenjang karir yang lebih baik pada karyawan yang memiliki prestasi kerja. 18. Prestasi kerja selalu menjadi pertimbangan penting bagi pengembangan karir karyawan. 19. Prestasi kerja anda meningkat ketika diberikan motivasi kerja.
		Pembimbing	20. Anda diberikan motivasi untuk kemajuan karir anda. 21. Pembimbing/konselor selalu membantu kemajuan pengembangan karir anda. 22. Adanya layanan konsultasi bagi karyawan untuk pengembangan karir karyawan.
		Kesetiaan organisasi	23. Karyawan perusahaan yang telah lama bekerja dijamin pengembangan karirnya 24. Karyawan perusahaan yang telah lama bekerja diperusahaan akan diberikan reward.
		Kesempatan untuk tumbuh	25. Peluang pengembangan karir terbuka untuk semua karyawan. 26. Peluang peningkatan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan perusahaan. 27. Karyawan diberikan target agar mencapai prestasi kerja. 28. Karyawan diberikan kesempatan untuk bekerja sesuai pada bidangnya masing masing.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁵ Untuk

³⁵Aswar, Saifuddin. *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007).h,49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan perusahaan PT. Prioritas.

Adapun rumusan Hipotesis alternatif (Ha) dan Hipotesis nol (Ho).

Hipotesis alternative (Ha)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan perusahaan PT. Prioritas Pekanbaru.

Hipotesis Nol (Ho)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan perusahaan PT. Prioritas Pekanbaru.