

**PENGARUH *NEED FOR ACHIEVEMENT* DAN
COMPETENCY TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
PADA KARYAWAN PT. GADING BUMI SENTOSA**

TESIS



**Oleh:
Tulus Gangsaringsih
NIM : 20402000033**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH *NEED FOR ACHIEVEMENT* DAN
COMPETENCY TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
PADA KARYAWAN PT GADING BUMI SENTOSA**

Disusun Oleh:

Tulus Gangsaringsih
NIM : 2040200033

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan

Kehadapan sidang panitia ujian Tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, Januari 2022

Pembimbing

Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si

PENGARUH *NEED FOR ACHIEVEMENT* DAN *COMPETENCY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PT GADING BUMI SENTOSA

Disusun Oleh:

TULUS GANGSARINGSIH

NIM : 20402000033

Telah dipertahankan di depan Penguji Pada
tanggal Maret 2022

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji 1

Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si

Dr. H. Marno Nugroho, MM

Penguji II

Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal April 2022



Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE., MSi
Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TULUS GANGSARINGSIH
NIM : 20402000033
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

PENGARUH *NEED FOR ACHIEVEMENT* DAN *COMPETENCY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PT GADING BUMI SENTOSA

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 16 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Tulus Gangsaringsih
Tulus Gangsaringsih

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah mengetahui apa yang kamu lakukan. (Q.S. Al-Mujaadalah: 11).

Persembahan:

- ✓ Kedua orang tuaku tercinta yang selalu berdoa untuk keberhasilanku.
- ✓ Suamiku tercinta yang selalu mendampingi dan mensupport dalam belajar.
- ✓ Anak-anakku tersayang yang selalu menghiburku di setiap saat.



ABSTRAK

Tulus Gangsaringsih (NIM. 20402000033). Pengaruh *Need For Achievement* dan *Competency* Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Pembimbing: Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *Need For Achievement* dan *Competency* terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Populasi yang digunakan adalah jumlah keseluruhan karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 120 responden. Alat analisisnya adalah linier berganda dan path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa; *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa; *need for achievement* berpengaruh dan signifikan terhadap *career development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa; *Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career development* pada PT. Gading Bumi Sentosa; *Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa.

Kata Kunci: *Need For Achievement, Competency, Career Development, Job Performance.*



ABSTRACT

Tulus Gangsaringsih (NIM. 20402000033). The Influence of Need For Achievement and Competency on Job Performance for Employees of PT. Gading Bumi Sentosa. Supervisor: Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si.

This study aims to describe and analyze the effect of Need For Achievement and Competency on Job Performance for Employees of PT. Gading Bumi Sentosa. The population used is the total number of employees of PT. Gading Bumi Sentosa. Sampling using the census technique, the number of samples obtained is 120 respondents. The analysis tools are multiple linear and path analysis, which previously tested the validity and reliability as well as the classical assumption test.

The test results show that career development has a positive and significant effect on job performance at PT. Gading Bumi Sentosa; need for achievement has a positive and significant effect on job performance at PT. Gading Bumi Sentosa; need for achievement has a significant and significant effect on career development for employees of PT. Gading Bumi Sentosa; Competency has a positive and significant effect on career development at PT. Gading Bumi Sentosa; Competency has a positive and significant effect on job performance at PT. Gading Bumi Sentosa.

Key Word: *Need For Achievement, Competency, Career Development, Job Performance.*



DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| Halaman Judul | i |
| Persetujuan Tesis | ii |
| Pengesahan Tesis | iii |
| Pernyataan Keaslian | iv |
| Motto dan Persembahan | v |
| Abstrak | vi |
| Abstract | vii |
| Daftar Isi | viii |
| Daftar Tabel | x |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Job Performance | 8 |
| 2.2 Career Development | 10 |
| 2.3 Need For Achievement | 11 |
| 2.4 Competency | 14 |
| 2.5 Model Empirik | 16 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 17 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2 Sumber Data | 17 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 18 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 19 |
| 3.5 Variabel dan Indikator | 19 |
| 3.6 Teknik Analisis data | 21 |
| 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda | 24 |
| 3.8 Koefisien Determinasi | 25 |
| 3.9 Pengujian Hipotesis | 25 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 28 |
| A. Identitas Responden | 28 |
| B. Deskripsi Variabel Penelitian | 31 |
| C. Pembahasan | 37 |
| BAB V. PENUTUP | 56 |
| 5.1 Kesimpulan | 56 |
| 5.2 Implikasi Teoritis | 57 |
| 5.3 Implikasi Manajerial | 58 |
| 5.4 Keterbatasan Penelitian | 58 |
| 5.5 Agenda Penelitian Mendatang | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | 62 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Ketercapaian Kinerja Periode 2016-2020 | 4 |
| Tabel 3.1. Variabel dan Indikator | 19 |
| Tabel 4.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin | 28 |
| Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan Umur | 29 |
| Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan Pendidikan | 30 |
| Tabel 4.4 Identitas responden berdasarkan masa kerja | 31 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Statistic Variabel Need For Achievement | 32 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Statistic Variabel Competency | 33 |
| Tabel 4.7 Variabel Career Development | 35 |
| Tabel 4.8 Variabel Job Performance | 36 |
| Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Need For Achievement | 38 |
| Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Competency | 38 |
| Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Career Development | 39 |
| Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Job Performance | 40 |
| Tabel 4.13. Pengujian Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas | 42 |
| Tabel 4.15 Uji Heterokedastisitas | 43 |
| Tabel 4.16. Hasil uji Regresi Linier Berganda I | 44 |
| Tabel 4.17. Ringkasan Hasil Uji Regresi II | 45 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji t Secara Parsial I | 47 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t Secara Parsial II | 47 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK yang sangat pesat membawa perubahan yang mendasar pada sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membawa dampak pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dan masyarakat luas. Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada (Siagian, 2008: 75).

Pengukuran kinerja sumber daya manusia suatu lembaga (perusahaan) sangat penting bagi pimpinan sebagai top manajer, guna mengevaluasi dan perencanaan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien. Manajer dalam menjalankan tugas sehari-hari akan menggunakan orang lain dalam operasional organisasi, orang lain tersebut dalam hal ini pegawai harus diukur kinerja dari pegawai tersebut.

Kinerja sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan sumber daya manusia untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja sumber daya manusia pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang sumber daya manusia akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Kinerja sumber daya manusia bisa dipengaruhi berbagai factor baik internal maupun eksternal, diantaranya *need for achievement* dan *career development* terhadap *job performance*. *Need for achievement* diprediksikan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Siagian (2008: 80), kebutuhan berprestasi (*Need For Achievement*) adalah keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar-standar kesuksesan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, serta mengungguli orang lain. Kebutuhan akan prestasi sering pula disebut kebutuhan berprestasi, yang merupakan kebutuhan dimana seorang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya. Hasil studi Sagara, dkk (2020: 5) menunjukkan bahwa *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, namun hasil studi Hidayat dan Ivan (2016: 50) menunjukkan bahwa *need for achievement* tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Factor lain yang mempengaruhi *job performance* adalah *career development*. Marwansyah (2012: 208) pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Fubrin (dalam Mangkunegara, 2009: 77) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai dalam merencanakan karir di organisasi, agar organisasi dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Ambar (2003: 93) menjelaskan bahwa manfaat pengembangan karir antara

lain 1) untuk mengembangkan prestasi pegawai, 2) untuk meminimalisir terjadinya pegawai yang minta berhenti kerja secara tiba-tiba dengan meningkatkan loyalitas, 3) untuk memberikan motivasi pegawai, 4) untuk mengurangi subyektivitas dalam promosi, dan 5) untuk memberikan kepastian karir masa depan, 6) untuk memperoleh tenaga yang cakap dan terampil guna mendukung organisasi.

Sebagaimana kondisi kinerja sumber daya manusia pada PT. Gading Bumi Sentosa, dimana dalam kurun waktu 5 tahun mengalami naik turun perkembangan ketercapaian target pada berbagai aspek yang berbeda, karena berbagai factor yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut bisa dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.1 Ketercapaian Kinerja Periode 2016-2020

| No | Aspek kinerja | Tahun | | | | |
|----|----------------|-------|------|-------|--------|------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Hasil kerja | 80% | 85% | 80% | 90% | 88% |
| 2 | Perilaku kerja | 85% | 90% | 85% | 85% | 87% |
| 3 | Sifat pribadi | 75% | 89% | 80% | 85% | 86% |
| | Rata-rata | 80% | 88% | 81,66 | 86,66% | 87% |

Sebagaimana data observasi pra penelitian menunjukkan bahwa ketercapaian target kinerja pada PT. Gading Bumi Sentosa selama kurun waktu 5 tahun mengalami pasang surut. Ketiga aspek kinerja tersebut meliputi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Hasil kerja merupakan output perolehan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, khususnya di PT. Gading Bumi Sentosa. Perilaku kerja merupakan perlakuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya. Sedangkan sifat pribadi

merupakan karakteristik sikap diri pribadi pegawai yang dapat memberikan dorongan baik ataupun buruk dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jika diprosentase, data ketercapaian tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2016 hasil kerja sebesar 80%, perilaku kerja sebesar 85%, dan sifat pribadi sebesar 80%. Pada tahun 2017 hasil kerja sebesar 85%, perilaku kerja sebesar 90%, dan sifat pribadi sebesar 89%. Pada tahun 2018 hasil kerja sebesar 80%, perilaku kerja sebesar 85%, dan sifat pribadi sebesar 85%. Pada tahun 2019 hasil kerja sebesar 90%, perilaku kerja sebesar 85%, dan sifat pribadi sebesar 85%. Sementara pada tahun 2020 hasil kerja sebesar 88%, perilaku kerja sebesar 87%, dan sifat pribadi sebesar 86%.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 ketiga aspek mengalami peningkatan terutama pada aspek hasil kerja sebesar 10%, sifat pribadi sebesar 5%, dan perilaku kerja tetap. Sedangkan pada tahun 2020 ketiga aspek kinerja mengalami penurunan, baik karena terkendala sinyal jaringan akses internet maupun ruang gerak aktivitas kerja saat pandemi *covid 19*. Adapun ditinjau dari rerata ketiga aspek, menunjukkan bahwa pada tahun 2017 merupakan prosentase tertinggi sebesar 88%. Sementara tahun 2020 menunjukkan penurunan pada aspek hasil kerja sebesar 2%, dengan rata-rata prosentase sebesar 87%, dimana kenaikan rata-rata prosentase sebesar 0,4% lebih kecil dibanding kenaikan rata-rata tahun sebelumnya sebesar 5%.

Hasil penelitian Sagara, dkk (2020: 5) menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Lebih lanjut, penelitian Dewi, dkk (2016) menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Kab. Padang Lawas. Penelitian Balbed, dkk (2019) menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka layak dilakukan penelitian dengan judul pengaruh *need for achievement* dan *competency* terhadap *job performance* dengan *career development* sebagai variabel intervening (studi pada karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan riset gap dan fenomena gap. Maka rumusan masalah studi pada penelitian ini adalah “*Bagaimana model pengembangan need for achievement sehingga dapat memicu peningkatan job performance.* Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah *need for achievement* mampu mendorong peningkatan *career development*?
2. Apakah *competency* mampu mendorong peningkatan *career development*?
3. Apakah *career development* mampu mendorong peningkatan terhadap *job performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *need for achievement* terhadap *career development*.

2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh competency mendorong terhadap *career development*.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis *career development* terhadap peningkatan *job performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

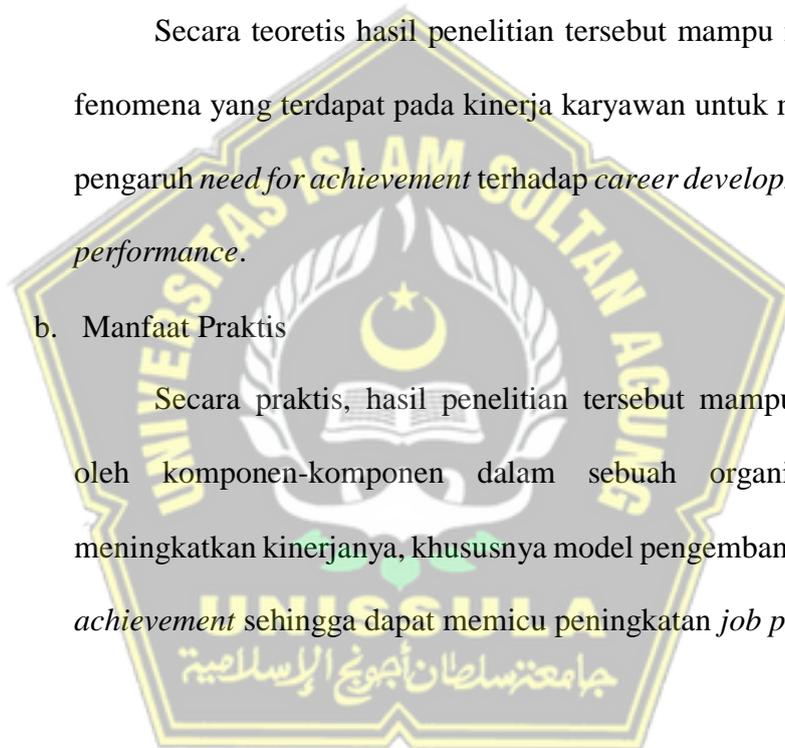
Manfaat penelitian meliputi manfaat teoretis dan praktis, sebagai berikut.

a. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian tersebut mampu menjelaskan fenomena yang terdapat pada kinerja karyawan untuk menganalisis pengaruh *need for achievement* terhadap *career development* dan *job performance*.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian tersebut mampu digunakan oleh komponen-komponen dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya model pengembangan *need for achievement* sehingga dapat memicu peningkatan *job performance*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang mencakup *need for achievement*, *competence*, *career development* dan *job performance*. Masing-masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1 Job Performance

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Siagian (2008: 25), kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2009: 22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Wirawan (2009: 54) dimensi

kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Robbins (2003:152) adalah kemampuan dan motivasi :

- a. Kemampuan (kecerdasan dan kepemimpinan), apabila pegawai memiliki kecerdasan dan kepemimpinan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.
- b. Motivasi berupa kompensasi (insentif, gaji), lingkungan kerja motivasi, kesempatan, dan kepuasan seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat apabila merasa puas atas balas jasa dan kesempatan berkarir yang diberikan oleh perusahaan. Apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan lebih baik.

Mangkunegara (2009: 25) menjelaskan bahwa *job performance* merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya menjelaskan bahwa indikator-indikator job performance mencakup tiga hal, yaitu:

- 1) hasil kerja,
- 2) perilaku kerja, dan
- 3) sifat pribadi.

2.2 Career Development

Menurut Marwansyah (2012: 208) pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Fubrin (dalam Mangkunegara, 2001: 77) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai dalam merencanakan karir di organisasi, agar organisasi dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimal. Danang Sunyoto (2002: 50) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Samsudin (2009: 45) mengemukakan pengembangan karier (*career development*) adalah kondisi adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (dalam Mangkunegara, 2001: 77) adalah sebagai berikut:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
3. Membantu para pegawai untuk menyadari kemampuan potensinya.
4. Membantu menguatkan hubungan antara pegawai dan perusahaan.
5. Membuktikan adanya tanggung jawab sosial di masyarakat.
6. Membantu terlaksananya program perusahaan.

Selanjutnya Handoko (2001: 134) mengemukakan 3 tujuan pengembangan karir pegawai, sebagai berikut:

- 1) Untuk menjamin dan menjelaskan karyawan yang belum dipromosikan, dimana mereka masih bernilai dan akan dipromosikan selanjutnya.
- 2) Untuk menjelaskan alasan mengapa sebagian karyawan tidak pilih.
- 3) Untuk menunjukkan berbagai bentuk kegiatan pengembangan karir yang harus diambil.

Menurut Ambar (2003: 93) manfaat pengembangan karir meliputi: 1) Untuk mengembangkan prestasi pegawai, 2) Untuk meminimalisir terjadinya pegawai yang minta berhenti kerja secara tiba-tiba dengan meningkatkan loyalitas, 3) Untuk memberikan motivasi pegawai, 4) Untuk mengurangi subyektivitas dalam promosi, 5) Untuk memberikan kepastian karir masa depan, 6) Untuk memperoleh tenaga yang cakap dan terampil guna mendukung organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Bila career development Semakin tinggi maka semakin tinggi job performance.

2.3 Need For Achievement

Menurut Siagian (2008: 50) Kebutuhan berprestasi (*Need For Achievement*) adalah keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar-standar kesuksesan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, serta mengungguli orang lain. Kebutuhan akan prestasi sering pula disebut kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan

dimana seorang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya.

Factor yang mempengaruhi kebutuhan berprestasi seseorang yaitu (Fernald & Fernald, 1999: 75):

- a. Keluarga dan kebudayaan; Kebutuhan berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman. McClelland (Schutz & Schutz, 1994: 50) menyatakan bahwa bagaimana cara orang tua mengasuh anak mempunyai pengaruh terhadap kebutuhan berprestasi anak. Kebudayaan pada suatu negara seperti hikayat atau cerita sering mengandung tema-tema prestasi yang dapat meningkatkan semangat masyarakatnya.
- b. Konsep diri; Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berfikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.
- c. Jenis kelamin; Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara pria (*Fear Of Succes*). Banyak perempuan dengan kebutuhan berprestasi tinggi namun tidak menampilkan karakteristik perilaku layaknya lakilaki. (Morgan,1986)
- d. Pengakuan dan prestasi; Individu akan lebih memiliki kebutuhan berprestasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa

dipedulikan atau diperhatikan oleh orang lain. Individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi akan bekerja keras untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Siagian (2008) menjelaskan bahwa *Need For Achievement* merupakan Keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar-standar kesuksesan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, serta mengungguli orang lain. Selanjutnya menjelaskan bahwa indikator-indikator *Need For Achievement* mencakup empat hal, yaitu: 1) menyukai tantangan, 2) memiliki standar *of excellence* untuk ukuran keberhasilannya, 3) mempunyai tujuan jangka panjang, 4) memiliki hasrat untuk sukses yang tinggi.

Salah satu potensi yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Job performance* dalam organisasi adalah *need for achievement*. *Need For Achievement* merupakan kebutuhan untuk berprestasi yaitu keinginan atau kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan penerimaan penghargaan mereka, pengakuan, reputasi dan karena itu termotivasi untuk bertindak dengan cara yang lebih dalam pencapaiannya karir (Chong & Khudzir, 2018: 15). Hasil penelitian Sagara, et.all (2020: 55) menunjukkan bahwa secara langsung *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 = Semakin tinggi need for achievement maka semakin tinggi career development

H3 = Semakin tinggi need for achievement maka semakin tinggi job performance.

2.4 Competency

Menurut Wibowo (2007:110) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Fokus pada kinerja individu dipertimbangkan apakah mereka mempunyai kompetensi yang dideskripsikan sebagai standar yang tertulis (Strebler, et al., 1997: 75). Hal ini dikategorisasikan sebagai pendekatan untuk menyediakan pendekatan perilaku untuk program belajar. Fokus dalam bahasan ini berada pada aspek output, tugas yang harus dilengkapi. Tujuan organisasi bertujuan untuk melatih dan mengakredias staff yang relevan dalam elemen pekerjaan atau sebagai langkah untuk memulai pekerjaan baru, serta memabngun kinerja yang jelas dan terukur untuk penilaian. Kinerja individual dideskripsikan sebagai komptesi untuk ditampilkan untuk dilaksanakan, diobservasi, dan dinilai unntuk mendapatkan penilaian kompetensi.

Tidak hanya itu, Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kualitas output atau sebagai standar (Hoffman, T., 1999: 60). Definisi ini digunakan untuk mencapai efisiensi dalam mencapai efisiensi di tempat kerja. Berikut merupakan salah satu bentuk penggunaan kompetensi sebagai standar kerja.

- a. Standar dapat berbentuk sebagai level kinerja minimum yang dapat diterima. Sebagai contoh, manajer industri mungkin menginginkan

semua staf untuk kompeten dalam mengoperasikan tiga mesin. Hal ini mungkin menyediakan pengukuran fleksibel diantara staff dan memastikan bahwa seluruh staff mendemonstrasikan kompetensi perilaku untuk mengoperasikan tiga tipe mesin.

- b. Standar juga diidentifikasi sebagai level kinerja maksimum yang dapat melebihi target sebelumnya. Dalam rangka untuk menaikkan output, manajer mungkin menyediakan aturan terhadap kebutuhan produktivitas. Hal ini mungkin membutuhkan beberapa pekerjaan praktek atau tugas lebih untuk menyelesaikan tiap pekerjaan untuk memastikan bahwa tiap pekerja dapat melakukan lebih dibandingkan tugas sebelumnya.

Hasil studi Ida (2018: 15) meningkatnya competency sumber daya manusia dapat memicu peningkatan job performance. Sedangkan Wayan (2018) menunjukkan bahwa meningkatnya development career mampu memicu peningkatan job performance. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

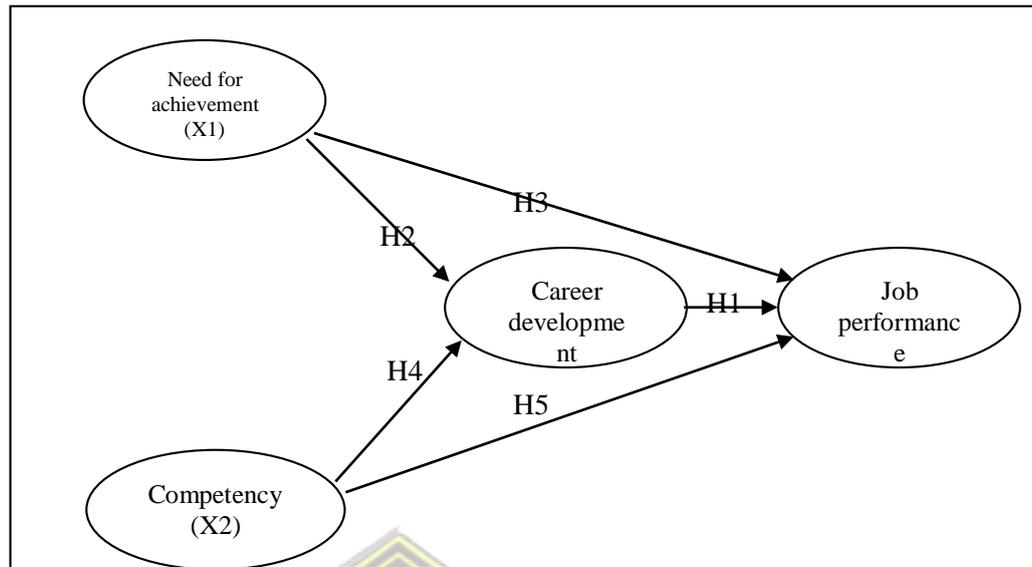
H4 = Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi career development

H5 = Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi job performance.

2.5 Model Empirik

Kerangka berpikir dalam rencana penelitian ini digambarkan sebagaimana bagan berikut:

Gambar 2.1.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang pada dasarnya dapat digunakan dari salah satu metode-metode yang ada. Pada pendekatan kuantitatif, data penelitian diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pada penelitian deskriptif, penelitian dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2011: 10).

3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa sumber pengumpulan data. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marjuki, 2002: 30). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah mengenai *need for achievement, competency, career development, dan job performance* diperoleh secara langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya diperoleh dari studi pustaka tentang literatur mengenai *need for achievement, competency, career development, terhadap job performance*.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner (angket) yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, yaitu pengaruh *need for achievement dan competency terhadap career development serta job performance*.

Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada

responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skor sebagai berikut:

| | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sangat Setuju |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama. Populasi adalah jumlah obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Supranto, 2003: 45). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah keseluruhan karyawan PT. Gading Bumi Sentosa sebanyak 120 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, sehingga seluruhnya sampel berjumlah 120 karyawan.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah *need for achievement*, *competency*, *career development* serta *job performance* dengan definisi masing-masing variabel. Adapun secara perinci dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator

| No | Variabel | Indikator | Sumber |
|----|----------|-----------|--------|
|----|----------|-----------|--------|

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| 1 | Need For Achievement Keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar standar kesuksesan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyukai tantangan 2. Memiliki standar of excellence untuk ukuran keberhasilannya 3. Mempunyai tujuan jangka panjang 4. Memiliki hasrat untuk sukses yang tinggi | Siagian (2008) |
|---|---|--|----------------|

| | | | |
|---|---|---|--------------------|
| | yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, serta mengungguli orang lain. | | |
| 2 | Career Develompent Kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan organisasi. 2. Prestasi kerja 3. Tingkat pendidikan. 4. Kaderisasi perencanaan karir. | Rivai (2006) |
| 3 | Competency Sesuatu yang bisa diobservasi atau bisa menghasilkan output dari adanya proses pembelajaran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Respon 2. Individu 3. Situasi Pekerjaan 4. Feedback | Hoffman, T. (1999) |

| | | | |
|---|--|---|---------------------|
| 4 | Job Performance Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. | 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi | Mangkunagara (2009) |
|---|--|---|---------------------|

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini uji analisis data secara kuantitatif ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu *need for achievement, competency, career development* terhadap variabel dependen yaitu *job performance*.

Untuk memudahkan dalam menganalisis digunakan program analisis SPSS 20. Menurut Ghazali (2005: 15), SPSS merupakan software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun nonparametrik dengan basis windows.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada

kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Perhitungan untuk menguji validitas dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*. Kriteria validitas yang dipakai apabila nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) > dari r table, maka pertanyaan adalah valid, dan sebaliknya apabila *Corrected item total correlation* (r hitung) < dari r tabel maka pertanyaan tidak valid

(Singgih Santoso, 2003: 214). Berdasarkan pengujian validitas secara statistik dapat diketahui baik secara manual maupun dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 20.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Arikunto (2012: 168), bahwa suatu instrumen cukup dipercaya baik digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji tingkat reliabilitas suatu data digunakan rumus *Alpha Cronbach* (diolah dengan bantuan SPSS). Kriteria reliabilitas yang digunakan adalah apabila nilai hasil hitung uji

reliabilitas (*Alpha Cronbach*) $\geq 0,6$.

3. Uji Asumsi Klasik

Data yang baik yang digunakan dalam model analisis regresi adalah data yang terbebas dari asumsi klasik. Adapun pengujian data asumsi klasik meliputi:

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model (Nugroho, 2005: 75). Deteksi multikolinearitas dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

- a) Jika nilai varian inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.
- b) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel kurang dari 0,7 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- c) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun $RSquare$ diatas 0,60 namun tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat, maka ditengarai terkena multikolinearitas.

2. Uji Heterokedatisitas

Asumsi heterokedatisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah varians dari satu residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola

tertentu. Pola ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala yang tidak sama ini disebut gejala heterokedatisitas. Untuk menguji heterokedatisitas ini adalah dengan melihat penyebaran varians residual (Santoso dan Ashari, 2005: 120). Cara memprediksi ada tidaknya heterokedatisitas dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Analisis pada scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heterokedatisitas jika (Nugroho, 2005: 85):

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah tau disekitar angka nol.
- b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, maksudnya adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median (Santosa dan Ashari, 2005: 122). Untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal

atau tidak adalah dengan melihat grafik PP plots dan juga kolmogorovsmirnov pada program SPSS 20.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak.

Rumus:

$$Y1 = a + b_1 x_1 + e1$$

$$Y2 = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e2$$

Dimana:

Y1 = Variabel terikat (career development)

Y2 = Variabel terikat (*job performance*) a

= Konstanta

X1 = Need for achievement X2 =

Competency b = koefisien regresi

berganda e = kesalahan variabel

pengganggu

3.8 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi r

= koefisien korelasi

3.9 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara *need for achievement, competency* terhadap *job performance* dengan *career development* (sebagai variabel intervening) secara parsial (uji t). Dengan menggunakan uji t dapat dilihat ada tidaknya pengaruh antar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasil uji t ini dilakukan olah data dengan bantuan komputer aplikasi SPSS 20.

Untuk mendeteksi hasil uji t ini dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t >$ persentase kesalahan yang ditolerir (0,05). Maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (secara parsial).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t <$ persentase nilai yang ditolerir (0.05). Maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (secara parsial).

b. Uji Path (Analisis Jalur)

Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien, maka bisa didapat besarnya pengaruh secara langsung. Analisis jalur

digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan terikat. Analisis jalur atau *path analysis* merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti berdasarkan substansi keilmuan, yaitu landasan teoritis dan pengalaman peneliti.

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Amos Neolaka, 2014: 148). Menurut Harun (2012: 55) analisis jalur dalam penggunaannya perlu memperhatikan beberapa asumsi, sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel harus linier dan aditif.
- b. Semua variabel residu tak punya korelasi satu sama lain.
- c. Pola hubungan antar variabel adalah rekursif dan hubungan yang tidak dapat melibatkan arah pengaruh yang timbal balik.
- d. Tingkat pengukuran semua variabel sekurang-kurangnya adalah interval.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini, data kuesioner diberikan kepada semua karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa sebanyak 60 orang. Sejumlah 60 orang karyawan tersebut menjadi responden dalam penelitian sehingga dihasilkan data yang lebih akurat. Dari seluruh responden diperoleh data berupa pengelompokan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|---------------|------------------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 50 | 83,33% |
| 2 | Perempuan | 10 | 16,66% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut diketahui bahwa karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa jumlah total keseluruhan adalah 60 orang yang terdiri dari 50 karyawan lakilaki atau sebesar 83,33% dan 10 karyawan perempuan atau sebesar 16,66%. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dikarenakan perusahaan

PT. Gading Bumi Sentosa bergerak pada bidang kontraktor, sehingga PT. Gading Bumi Sentosa mayoritas laki-laki.

2. Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Identitas responden berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|---------------|------------------|-------------|
| 1 | 20- 30 tahun | 10 | 16,66% |
| 2 | 31 – 40 tahun | 16 | 26,66 % |
| 3 | 41 – 50 tahun | 19 | 31,66% |
| 4 | > 50 tahun | 15 | 25% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diketahui bahwa karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa jumlah total keseluruhan adalah 60 orang. Ditinjau dari karakteristik umur terdiri dari 10 karyawan atau sebesar 16,66% berumur 20-30 tahun dengan kriteria produktif, 16 karyawan atau sebesar 26,66 % berumur 31-40 tahun dengan kriteria produktif, 19 karyawan atau sebesar 31,66% berumur 41-50 tahun dengan kriteria produktif, dan 15 karyawan atau sebesar 25% berumur di atas 50 tahun dengan kriteria kurang produktif. Sehingga bisa diketahui bahwa pada PT. Gading Bumi Sentosa sebesar 75% tergolong produktif, dan 25% tergolong kurang produktif. Jumlah karyawan didominasi oleh karyawan produktif usia 20-50 tahun dikarenakan PT. Gading Bumi Sentosa memang membutuhkan tenaga yang produktif agar menunjang kecakapan kerja karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa.

3. Pendidikan

Tabel 4.3
Identitas responden berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|--------------------|------------------|-------------|
| 1 | SLTA/ sederajat | 21 | 35% |
| 2 | Diploma (D3) | 5 | 8,33% |
| 3 | Sarjana (S1) | 34 | 56,66% |
| 4 | Pasca sarjana (S2) | 0 | 0% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut diketahui bahwa karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa jumlah total keseluruhan adalah 60 orang. Ditinjau dari karakteristik pendidikan terdiri dari 21 karyawan atau sebesar 35% berpendidikan SLTA/ sederajat, 5 karyawan atau sebesar 8,33% berpendidikan Diploma, 34 karyawan atau sebesar 56,66% berpendidikan sarjana, dan 0 karyawan atau sebesar 0% berpendidikan pascasarjana. Jumlah karyawan didominasi oleh karyawan berpendidikan S1 dikarenakan PT. Gading Bumi Sentosa lebih membutuhkan tenaga teknis yang berpendidikan dan mengerti secara langsung penanganan pekerjaan pembangunan, baik di lapangan maupun secara manajemen.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4
Identitas responden berdasarkan masa kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|--------------|------------------|-------------|
| 1 | 1- 5 tahun | 15 | 25% |
| 2 | 6 – 10 tahun | 25 | 41,66% |
| 3 | > 10 tahun | 20 | 33,33% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut diketahui bahwa karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa jumlah total keseluruhan adalah 120 orang. Ditinjau dari karakteristik masa kerja terdiri dari 15 karyawan atau sebesar 25% sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan pengalaman yang masih rendah, 25 karyawan atau sebesar 41,66% sudah bekerja selama 6-10 tahun dengan pengalaman yang baik, 20 karyawan atau sebesar 33,33% sudah bekerja di atas 10 tahun dengan pengalaman yang sangat baik. Jumlah karyawan didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun dikarenakan PT. Gading Bumi Sentosa melakukan perekrutan karyawan baru cukup banyak pada 5 tahun terakhir.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dibahas statistik deskriptif mengenai variabel penelitian hasil survey peneliti terhadap 60 responden pada PT. Gading Bumi Sentosa. Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1.33. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut :

1.00 - 2.33 = Rendah

2.34 - 3.66 = Sedang

3.67 - 5,00 = Tinggi

1. Need For Achievement

Berikut akan disajikan dan dibahas deskriptif statistik dari variabel *Need For Achievement*. Untuk lebih jelasnya mengenai deskriptif statistik dapat dilihat pada hasil output di bawah ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Statistic Variabel Need For Achievement

| No | Indikator | Rata-rata Jawaban Responden |
|----|---|-----------------------------|
| 1 | Saya menyukai tantangan dalam tiap jenis pekerjaan. | 4.02 |
| 2 | Saya memiliki standar of excellence untuk ukuran keberhasilannya. | 4.08 |
| 3 | Saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. | 4.35 |
| 4 | Saya menguasai tugas-tugas pekerjaan yang kompleks. | 4.38 |
| | Rata-rata keseluruhan | 4,20 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas memberikan gambaran hasil pengukuran deskripsi variabel Need For Achievement yang menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,20. Secara rinci jawaban responden meliputi 4 indikator dengan rata-rata yang berbeda, rata-rata indikator saya menyukai tantangan dalam tiap jenis pekerjaan sebesar 4,02, saya memiliki standar of excellence untuk ukuran keberhasilannya sebesar 4.08, saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebesar

4.35, dan saya menguasai tugas-tugas pekerjaan yang kompleks sebesar 4.38. Hal ini menunjukkan bahwa 60 responden memberikan tanggapan yang berbeda-beda pada tiap butir kuesioner sesuai dengan kemampuannya.

Data tersebut juga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator saya menyukai tantangan dalam tiap jenis pekerjaan, saya memiliki standar of excellence untuk ukuran keberhasilannya, saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan saya menguasai tugastugas pekerjaan yang kompleks dalam kriteria tinggi.

2. Competency

Berikut akan disajikan dan dibahas deskriptif statistik dari variabel *competency*. Untuk lebih jelasnya mengenai deskriptif statistik dapat dilihat pada hasil output di bawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Statistic Variabel *Competency*

| No | Indikator | Rata-rata Jawaban Responden |
|----|--|-----------------------------|
| 1 | Saya merespon tiap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. | 4.27 |
| 2 | Saya mampu menjadi individu utuh dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. | 4.37 |
| 3 | Saya mampu mengkondisikan situasi dalam menghadapi tiap pekerjaan. | 4.30 |
| 4 | Saya memberikan <i>feedback</i> atas segala program pekerjaan yang telah diselesaikan. | 4.20 |
| | Rata-rata keseluruhan | 4,28 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas memberikan gambaran hasil pengukuran

deskripsi variabel *Competency* yang menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,28. Secara rinci jawaban responden meliputi 4 indikator dengan rata-rata yang berbeda. Rata-rata indikator saya merespon tiap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebesar 4,27, saya mampu menjadi individu utuh dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 4,37, saya mampu mengkondisikan situasi dalam menghadapi tiap pekerjaan sebesar 4,30, saya memberikan *feedback* atas segala program pekerjaan yang telah diselesaikan sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa 60 responden memberikan tanggapan yang berbedabeda pada tiap butir kuesioner variabel *competency* sesuai dengan kemampuannya.

Data tersebut juga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator saya merespon tiap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, saya mampu menjadi individu utuh dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mampu mengkondisikan situasi dalam menghadapi tiap pekerjaan, saya memberikan *feedback* atas segala program pekerjaan yang telah diselesaikan dalam kriteria tinggi.

3. *Career Development*

Berikut akan disajikan dan dibahas deskriptif statistik dari variabel *Career Development*. Untuk lebih jelasnya mengenai deskriptif statistik dapat dilihat pada hasil output di bawah ini:

Tabel 4.7
Variabel *Career Development*

| No | Indikator | Rata-rata Jawaban Responden |
|----|--|-----------------------------|
| 1 | Pegawai setia pada semua kebijakan yang ada di perusahaan. | 4.22 |
| 2 | Pegawai yang memiliki kinerja tinggi berpeluang mengikuti diklat. | 4,34 |
| 3 | Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan. | 4.31 |
| 4 | Pegawai berkesempatan untuk tumbuh kembang di perusahaan secara terbuka. | 4.14 |
| | Rata-rata keseluruhan | 4,25 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas memberikan gambaran hasil pengukuran deskripsi variabel *Career Development* yang menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,25. Secara rinci jawaban responden meliputi 4 indikator dengan rata-rata yang berbeda, rata-rata indikator Pegawai setia pada semua kebijakan yang ada di perusahaan sebesar 4,22, Pegawai yang memiliki kinerja tinggi berpeluang mengikuti diklat sebesar 4.34, Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan. sebesar 4.31, dan Pegawai berkesempatan untuk tumbuh kembang di perusahaan secara terbuka sebesar 4.14. Hal ini menunjukkan bahwa 60 responden memberikan tanggapan yang berbeda-beda pada tiap butir kuesioner sesuai dengan kemampuannya.

Data tersebut juga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator pegawai setia pada semua kebijakan yang ada di perusahaan,

pegawai yang memiliki kinerja tinggi berpeluang mengikuti diklat, pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan dan pegawai berkesempatan untuk tumbuh kembang di perusahaan secara terbuka dalam kriteria tinggi.

4. Job Performance

Berikut akan disajikan dan dibahas deskriptif statistik dari variabel *Job Performance*. Untuk lebih jelasnya mengenai deskriptif statistik dapat dilihat pada hasil output di bawah ini:

Tabel 4.8
Variabel *Job Performance*

| No | Indikator | Rata-rata Jawaban Responden |
|----|--|-----------------------------|
| 1 | Pegawai setia pada semua kebijakan yang ada di perusahaan. | 4.22 |
| 2 | Pegawai yang memiliki kinerja tinggi berpeluang mengikuti diklat. | 4,32 |
| 3 | Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan. | 4.30 |
| | Rata-rata keseluruhan | 4,27 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas memberikan gambaran hasil pengukuran deskripsi variabel *Career Development* yang menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,27. Secara rinci jawaban responden meliputi 3 indikator dengan rata-rata yang berbeda, rata-rata indikator Pegawai setia pada semua kebijakan yang ada di perusahaan sebesar 4,22, Pegawai yang memiliki kinerja tinggi berpeluang mengikuti diklat. sebesar 4.32, pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan sebesar 4.30. Hal ini

menunjukkan bahwa 60 responden memberikan tanggapan yang berbeda-beda pada tiap butir kuesioner sesuai dengan kemampuannya.

Data tersebut juga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator pegawai setia pada semua kebijakan yang ada di perusahaan, pegawai yang memiliki kinerja tinggi berpeluang mengikuti diklat, pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan dalam kriteria tinggi.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian harus diuji tingkat kevalidan dan reliabel sehingga kuesioner yang digunakan lebih berkualitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner penelitian yang harus dibuang dan berapa besar jumlah pertanyaan/pernyataan yang bisa dipertahankan sehingga layak dijadikan instrumen. Uji validitas dapat ditunjukkan dengan mengetahui hasil *output* program SPSS, untuk mengetahui item pertanyaan itu valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghazali, 2011). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Jika butir instrumen $\geq 0,03$ maka dinilai layak dan valid digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil validitas masing-masing variabel dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Need For Achievement

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 12.82 | 2.186 | .568 | .588 |
| X1.2 | 12.75 | 2.394 | .667 | .514 |
| X1.3 | 12.48 | 3.576 | .328 | .720 |
| X1.4 | 12.45 | 2.930 | .424 | .674 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa 4 item pertanyaan X_{1.1} s/d X_{1.4} diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Nilai terendah butir X1.3 sebesar 0,328 dan nilai tertinggi pada butir X1.1 sebesar 0,568. Sehingga bisa disimpulkan bahwa 4 butir pertanyaan X1.1 s/d X1.4 dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen kuesioner penelitian.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Competency

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 12.87 | 2.151 | .531 | .624 |
| X2.2 | 12.77 | 2.114 | .512 | .635 |
| X2.3 | 12.83 | 2.379 | .344 | .738 |
| X2.4 | 12.93 | 2.097 | .615 | .575 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa 4 item pertanyaan X_{2.1} s/d X_{2.4} diperoleh

nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Nilai terendah butir X2.3 sebesar 0,344 dan nilai tertinggi pada butir X2.4 sebesar 0,615. Sehingga bisa disimpulkan bahwa 4 butir pertanyaan X2.1 s/d X2.4 dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen kuesioner penelitian pada variable

Competency.

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Career Development (Y1)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1.01 | 12.82 | 2.322 | .373 | .687 |
| Y1.02 | 12.70 | 2.078 | .503 | .602 |
| Y1.03 | 12.73 | 2.199 | .606 | .552 |
| Y1.04 | 12.90 | 2.193 | .433 | .650 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa 4 item pertanyaan Y_{1.1} s/d Y_{1.4} tentang *Career Development* diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Nilai terendah pada butir Y1.1 sebesar 0,373 dan nilai tertinggi pada butir Y1.3 sebesar 0,606. Sehingga bisa disimpulkan bahwa 4 butir pertanyaan Y1.1 s/d Y1.4 dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen kuesioner penelitian.

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Job Performance (Y2)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | |
| Y.01 | 8.62 | .918 | .700 | .465 | |
| Y.02 | 8.52 | 1.169 | .503 | .702 | |
| Y.03 | 8.53 | .897 | .490 | .747 | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa 3 item pertanyaan Y_{2.1} s/d Y_{2.3} tentang Job Performance diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Nilai terendah pada butir Y_{2.3} sebesar 0,490 dan nilai tertinggi pada butir Y_{2.1} sebesar 0,700. Sehingga bisa disimpulkan bahwa 3 butir pertanyaan Y_{2.1} s/d Y_{2.3} dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen kuesioner penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, item pertanyaan diuji reliabilitasnya untuk mengukur konsistensi item pertanyaan instrumen penelitian. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, yaitu apabila hasil *Coeffisien Alpha* > taraf signifikansi 0,6 maka item kuesioner dikatakan

reliabel, sebaliknya jika hasil *Coeffisien Alpha* < taraf signifikansi 0,6 maka item kuesioner dikatakan *tidak reliabel*.

Berikut ini adalah hasil reliabilitas variabel X1, X2, Y1 dan Y2 dalam penelitian.

Tabel 4.13. Pengujian Reliabilitas

| No | Variabel | α Alpha | α Standar | Keterangan |
|----|---------------------------|----------------|------------------|------------|
| 1 | Need for achievement (X1) | 0.701 | 0.6 | reliabel |
| 2 | Competency (X2) | 0.709 | 0.6 | reliabel |
| 3 | Career development (Y1) | 0.688 | 0.6 | reliabel |
| 4 | Job performance (Y2) | 0.729 | 0.6 | reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diketahui bahwa keempat variabel penelitian yaitu variabel *need for achievement* (X1) diketahui uji reliabilitasnya sebesar 0.701, *competency* (X2) diketahui uji reliabilitasnya sebesar 0.709, *career development* (Y1) diketahui uji reliabilitasnya sebesar 0.688, *job performance* (Y2) diketahui uji reliabilitasnya sebesar 0.729. Sehingga bisa dikatakan keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliabel. Artinya, keempat variabel tersebut layak dijadikan instrumen penelitian.

4.3.2. Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas artinya antar variabel bebas tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya kolinieritas ganda digunakan uji VIF dan Toleransi, Jika hasil perhitungan nilai varian inflation (VIF) dibawah 10 % dan tolerance variabel bebas diatas 10 % dan tolerance variabel bebas diatas 10 % (Imam Ghozali, 2001).

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

| No | Var. Terikat | Var. Bebas | Toleransi | VIP |
|----|--------------------|---------------------------|-----------|-------|
| 1 | Career Development | Need For Achievement | 0.540 | 1.851 |
| 2 | | Competency | 0.540 | 1.851 |
| 3 | Job performance | Need For Achievement (X1) | 0.647 | 2.142 |
| 4 | | Competency (X2) | 0.320 | 3.128 |
| 5 | | Career development (Y1) | 0.295 | 3.395 |

Pada Tabel 4.14 hasil perhitungan menunjukkan bahwa tolerance di atas 10 % dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak ada multikolinieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

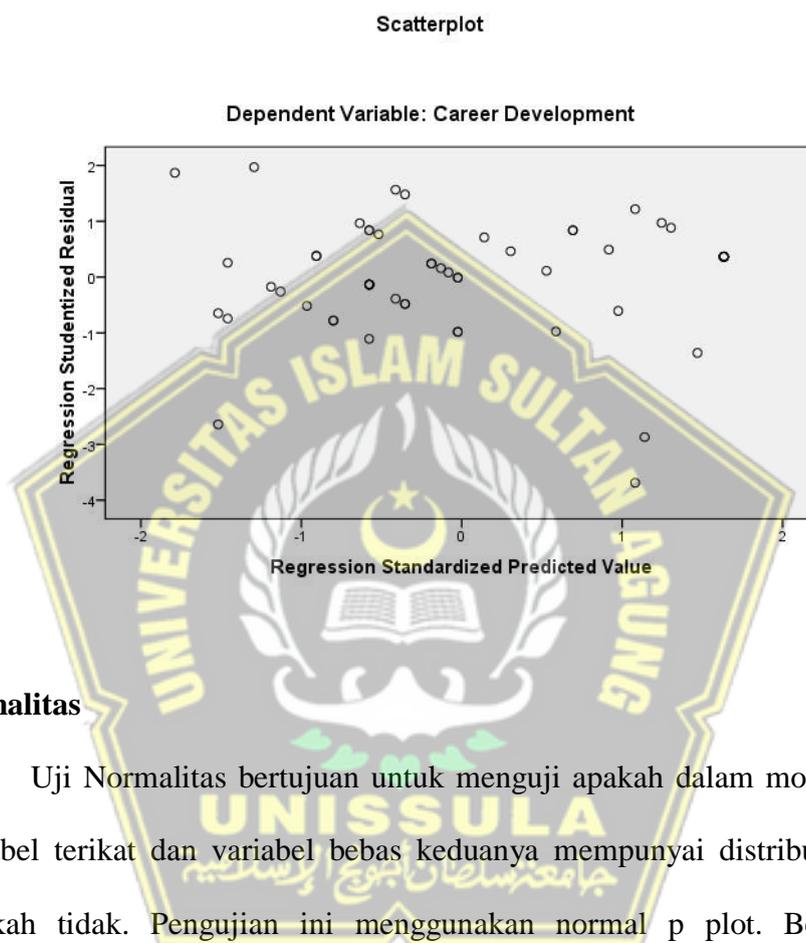
3. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya. Untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas, pada Gambar 4.1 nampak grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi (Gozali, 2001).

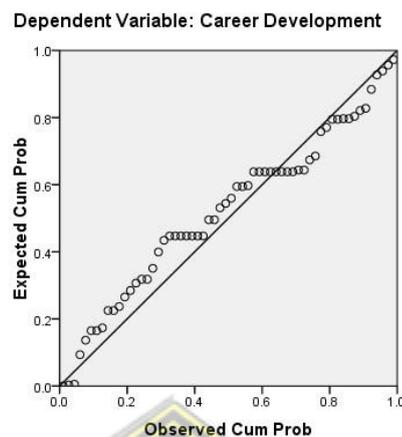
Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas



2. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian ini menggunakan normal p plot. Berdasarkan pengujian nampak pada Gambar 4.2. Pada Gambar tersebut menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal, sehingga hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.3.3. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel *need for achievement* terhadap *job performance* dengan *career development* sebagai variabel intervening pada karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa digunakan analisis regresi berganda I dan regresi berganda II.

Adapun hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil uji Regresi Linier Berganda I)

| No | Variabel Terikat | Variabel Bebas | Standardized Coefficients (Beta) | Sig. | Ket |
|----|-------------------------|-----------------|----------------------------------|------|--------------|
| 1. | Development Achievement | Career Need For | .293 | .004 | Ha: Diterima |
| 2. | | Competency | .613 | .000 | Ha: Diterima |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada perhitungan analisis regresi berganda I dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.293 X_1 + 0.613 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, variabel *Need For Achievement* memberikan tanda yang positif dan signifikan, artinya semakin baik *Need For Achievement* akan meningkatkan *career development* karyawan. Variabel *competency* juga memberikan tanda yang positif dan signifikan artinya semakin baik *competency* akan meningkatkan *career development* karyawan pada PT. Gading Bumi Sentosa. Adapun pengaruh terbesar terhadap *career development* karyawan ada pada variabel *competency* dibandingkan variabel *need for achievement*.

Selanjutnya, analisis regresi linier berganda II digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Need For Achievement*, *competency*, dan *career development* terhadap *job performance*. Hal ini dapat dilihat sebagaimana rangkuman hasil pengolahan pada tabel berikut.

Tabel 4.16.
Ringkasan Hasil Uji Regresi II

| No | Variabel terikat | Variabel bebas | Standardized Coefficients (Beta) | Sig. | Ket |
|----|------------------|---------------------------|----------------------------------|------|--------------|
| 1. | | Need For Achievement (X1) | .430 | .003 | Ha: Diterima |
| 2. | Job performance | Competency (X2) | .603 | .000 | Ha: Diterima |
| 3. | | Career development (Y1) | .273 | .009 | Ha: Diterima |

Sumber: data primer yang diolah 2022

Pada perhitungan analisis regresi berganda tahap II dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0.430 X_1 + 0.603 X_2 + 0.273 Y_1$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, variabel *need for achievement* memberikan tanda yang positif dan signifikan dengan Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,430, artinya semakin baik *Need For Achievement* akan meningkatkan *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa. Variabel *competency* memberikan tanda yang positif dan signifikan dengan standardized coefficients (Beta) sebesar 0,603, artinya semakin baik *need for achievement* akan meningkatkan *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa. Variabel *career development* memberikan tanda yang positif dan signifikan dengan standardized coefficients (Beta) sebesar 0,273, artinya semakin baik *need for achievement* akan meningkatkan *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa.

Adapun pengaruh terbesar terhadap *job performance* diketahui pada variabel *competency* dengan standardized coefficients (Beta) sebesar 0,603, sedangkan pengaruh terkecil diketahui pada variabel *career development* dengan standardized coefficients (Beta) sebesar 0,273.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, dan hipotesis 5 diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (p-value). Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka hipotesis diterima, dan jika $p\text{-value} > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Secara Parsial I

| Model | t | Sig. |
|---------------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.687 | .097 |
| Need For Achievement (X1) | 2.993 | .004 |
| Competency (X2) | 6.273 | .000 |

Sumber: data primer yang diolah 2022

Tabel 4.19
Hasil Uji t Secara Parsial II

| Model | t | Sig. |
|----------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.901 | .063 |
| Need For Achievement | 3.264 | .003 |
| Competency | 4.435 | .000 |
| Career Development | 2.928 | .009 |

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan Table 4.16 dan 4.17 menunjukkan adanya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan perincian sebagai berikut:

1. Pengaruh *Career Development* terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan tabel 4.17 tentang uji parsial tersebut diketahui bahwa bahwa *career development* dengan nilai signifikansi 0.009 (<0,05). Sehingga hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel *career development* berpengaruh terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Career*

Development Terhadap Job Performance Pada Karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Artinya, sesuai dengan hasil penelitian ini semakin baik *Career Development* yang tersedia di perusahaan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa.

Sebaliknya, semakin rendah *Career Development* yang tersedia di perusahaan, maka *Job Performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *variable career development* mempunyai pengaruh yang sedang (0,155) terhadap *Job Performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel *need for achievement* dan *competency*. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada beberapa indikator *career development* yang digunakan dalam penelitian ini lebih rendah jika dibandingkan tanggapan pada indikator variabel *need for achievement* dan *competency* ketika dikaitkan dengan *job performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa.

Karyawan dengan *career development* yang mumpuni sangat diidamkan oleh perusahaan terutama PT. Gading Bumi Sentosa sebagai sebuah perusahaan kontraktor yang penuh dengan tantangan. Menurut Dessler (2015: 332) *career development* atau pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan seumur hidup untuk membantu seorang individu mengembangkan, membangun, sukses dan memenuhi karir. Selanjutnya Amah (2006) menjelaskan bahwa *career*

development adalah membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi peluang dan tantangan baru. Sehingga, dengan *career development* yang baik diasumsikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan secara maksimal.

Hal ini senada dengan hasil penelitian Wayan (2018) menunjukkan bahwa meningkatnya *development career* mampu memicu peningkatan *job performance*. Penelitian Aprianto (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Sebaliknya, penelitian Putri (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karier yang dilakukan PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik meningkat ataupun menurun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

2. Pengaruh *Need For Achievement* terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan tabel 4.16 tentang uji parsial diketahui bahwa variabel *need for achievement* dengan nilai signifikansi 0.004 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel *need for achievement* berpengaruh terhadap *career development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Need For Achievement* Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Artinya, sesuai dengan hasil penelitian ini semakin tinggi *Need For Achievement* yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap *job performance* pada karyawan PT.

Gading Bumi Sentosa. Sebaliknya, semakin rendah *need for achievement* yang dimiliki oleh karyawan, maka *Job Performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Variable need for achievement* mempunyai pengaruh lebih rendah terhadap *Job Performance* karyawan PT.

Gading Bumi Sentosa dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel *competency* dan *career development*. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada beberapa indikator *need for achievement* yang digunakan dalam penelitian ini lebih rendah jika dibandingkan tanggapan pada indikator variabel *competency* dan *career development* ketika dikaitkan dengan *job performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa.

PT. Gading Bumi Sentosa sebagai sebuah perusahaan kontraktor berharap agar karyawan memiliki *need for achievement* yang baik dalam pekerjaannya. Dengan *need for achievement* yang baik oleh karyawan diasumsikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal mengandung arti, bahwa *need for achievement* yang tinggi akan mampu memberikan pengaruh yang cukup baik bagi *job performance* karyawan khususnya di PT. Gading Bumi Sentosa. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009), bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Hal ini senada dengan hasil penelitian Sagara, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa secara langsung *need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Sebaliknya, hasil studi Hidayat dan Ivan (2016) menunjukkan bahwa *need for achievement* tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

3. Pengaruh *Need For Achievement* terhadap *Career Development*.

Berdasarkan tabel 4.17 tentang uji parsial diketahui bahwa variabel *need for achievement* dengan nilai signifikansi 0.003 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel *need for achievement* berpengaruh terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Need For Achievement* terhadap *Career Development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Artinya, sesuai dengan hasil penelitian ini semakin tinggi *Need For Achievement* karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap *Career Development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Sebaliknya, semakin rendah *need for achievement* karyawan maka *career development* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa juga akan menurun.

Variable need for achievement mempunyai pengaruh lebih besar terhadap *career development* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel *competency*. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator *need for achievement* yaitu menyukai

tantangan, memiliki standar *of excellence* untuk ukuran keberhasilannya, mempunyai tujuan jangka panjang, dan memiliki hasrat untuk sukses yang tinggi.

PT. Gading Bumi Sentosa sebagai sebuah perusahaan kontraktor yang progress agar senantiasa bisa berkembang memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk memperbaiki prestasinya. Hal ini juga dimaklumi bahwa semua karyawan membutuhkan adanya peningkatan prestasi kerjanya yang cemerlang dalam dunia kerja. Oleh karenanya, menjadi sangat mutlak setiap karyawan berusaha bersikap disiplin dan rajin dalam melaksanakan pekerjaannya dengan senantiasa menyukai tantangan dalam tiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan hingga tuntas, karyawan memiliki standar *of excellence* untuk ukuran keberhasilan yang berkelanjutan, karyawan mempunyai tujuan jangka panjang di perusahaan, dan karyawan memiliki hasrat untuk sukses yang tinggi dalam segala kondisi. Sehingga, mampu memberikan pengaruh yang cukup baik bagi pengembangan karir (*career development*) khususnya di PT. Gading Bumi Sentosa.

Chong & Khudzir (2018) menjelaskan bahwa *need for achievement* merupakan kebutuhan untuk berprestasi yaitu keinginan atau kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan penerimaan penghargaan mereka, pengakuan, reputasi dan karena itu termotivasi untuk bertindak dengan cara yang lebih dalam pencapaiannya karir.

4. Pengaruh *Competency* terhadap *Career Development*.

Berdasarkan tabel 4.16 tentang uji parsial diketahui bahwa variabel *competency* dengan nilai signifikansi 0.000 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 4 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel *competency* berpengaruh terhadap *career development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *competency* terhadap *Career Development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Artinya, sesuai dengan hasil penelitian ini semakin baik *competency* yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap *Career Development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Sebaliknya, semakin rendah *competency* yang dimiliki karyawan maka *career development* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa juga akan menurun.

Variable competency mempunyai pengaruh lebih rendah terhadap *career development* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel *need for achievement*. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator *competency* yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi kemampuan respon karyawan, kemampuan individu sebagai diri pribadi karyawan, kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang berubah-ubah, dan kemampuan dalam melakukan *feedback* tiap pekerjaan.

Di era modern, penuh tantangan dan persaingan maka PT. Gading Bumi Sentosa sebagai sebuah perusahaan kontraktor berharap agar karyawan memiliki kompetensi yang mumpuni di bidangnya. Dengan

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diasumsikan memiliki lebih banyak kesempatan untuk berkembang di berbagai posisi. Oleh karenanya, pengembangan karir akan cenderung lebih banyak diraih oleh karyawan yang berkompeten dibandingkan karyawan yang minim kompetensinya. Hal mengandung arti, bahwa competency akan mampu memberikan pengaruh yang cukup baik bagi pengembangan karir (*career development*) khususnya di PT. Gading Bumi Sentosa.

Penelitian Pangestuti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan. Penelitian Fauzi (2019) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta.

5. Pengaruh *Competency* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan tabel 4.17 tentang uji parsial tersebut diketahui bahwa *competency* dengan nilai signifikansi 0.000 ($<0,05$). Sehingga hipotesis 5 yang diajukan dapat diterima, artinya variabel *competency* berpengaruh terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Competency* Terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Artinya, sesuai dengan hasil penelitian ini semakin baik *Competency* yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap *job performance* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa. Sebaliknya,

semakin rendah *competency* yang dimiliki oleh karyawan, maka *Job Performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *variable competency* mempunyai pengaruh lebih tinggi (0,247) terhadap *Job Performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel *need for achievement* dan *career development*. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada beberapa indikator *competency* yang digunakan dalam penelitian ini lebih tinggi jika dibandingkan tanggapan pada indikator variabel *need for achievement* dan *career development* ketika dikaitkan dengan *job performance* karyawan PT. Gading Bumi Sentosa.

Karyawan dengan kompetensi yang mumpuni sangat diharapkan oleh perusahaan terutama PT. Gading Bumi Sentosa sebagai sebuah perusahaan kontraktor yang penuh dengan tantangan. Wibowo (2016) menjelaskan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehingga, dengan *competency* karyawan yang baik diasumsikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini senada dengan hasil penelitian Ida (2018) meningkatnya *competency* sumber daya manusia dapat memicu peningkatan *job performance*. Hasil penelitian Muslimah (2016) menunjukkan bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan CV. Agro Utama Mandiri

Lestari Kediri. Hasil penelitian Rande (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terkait pengaruh *need for achievement* terhadap *job performance* dengan *career development* sebagai variabel intervening pada karyawan di PT. Gading Bumi Sentosa. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa, dengan nilai signifikansi 0.000 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima.
2. *Need for achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa, dengan nilai signifikansi 0.005 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima.
3. *Need for achievement* berpengaruh dan signifikan terhadap *career development* pada karyawan PT. Gading Bumi Sentosa dengan nilai signifikansi 0.000 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima.
4. *Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career development* pada PT. Gading Bumi Sentosa dengan nilai signifikansi 0.009 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima.
5. *Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Gading Bumi Sentosa, dengan nilai signifikansi 0.006 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima.

5.2 Implikasi Teoritis

Terdapat berbagai temuan dalam penelitian ini yang memberikan dukungan secara empiris terhadap teori-teori yang telah disampaikan, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa competency sangat bernilai bagi peningkatan kinerja karyawan sehingga lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa apabila pegawai memiliki kemampuan (kecerdasan dan kepemimpinan) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan career development yang baik akan memberikan pengaruh pada peningkatan job performance, sehingga target perusahaan tercapai dengan maksimal. Sebagaimana dikemukakan Amah (2006) menjelaskan bahwa *career development* adalah membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi peluang dan tantangan baru. Sehingga, dengan *career development* yang baik diasumsikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan secara maksimal. Hal ini senada dengan hasil penelitian Wayan (2018) yang menunjukkan bahwa meningkatnya development career mampu memicu peningkatan job performance.

5.3 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai need for achievement, competency, career development, dan job performance sebuah perusahaan.
2. Identifikasi mengenai berbagai kendala/permasalahan yang dihadapi perusahaan selama ini dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur untuk memahami seluk beluk bisnis kontraktor dari pengalaman nyata.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dan kelemahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagian data bersifat rahasia, sehingga tidak dapat diungkapkan keseluruhan. Data-data tersebut antara lain perkiraan asumsi responden terhadap kondisi perusahaan.
2. Tanggapan kuesioner yang diperoleh terhadap survei yang dilakukan sangat terbatas dan hanya berasal dari responden PT. Gading Bumi Sentosa, sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk semua perusahaan kontraktor lain.

3. Penelitian dilakukan pada era pandemic, sehingga tidak semua responden bisa ditemui secara langsung, melainkan ada sebagian responden melalui online.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan para peneliti berikutnya dengan variable lain yang relevan. Demikian juga bisa dilakukan dengan subyek dan obyek penelitian lainnya yang lebih luas dan relevan, sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih lengkap dan kuat terkait dengan job performance.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. dan Sulistiyani, R. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis statistik dengan Microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chong, V.K., & Khudzir, N. 2018. The Effect of Mutual Monitoring and Need for achievement on Budgetary Slack in a Team-Based Environment. *Advances in Accounting Behavioral Research*. 21 (2). 1-19.
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Fernald & Fernald, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harun, Rasyid. 2012. *Dasar-Dasar Statistika Terapan, Program Pascasarjana*. Bandung: Unpad.
- Hidayat, Herman, Ivan Aries Setiawan. 2016. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Vol. VIII, No. 2, November 2016.
- Ida, M.A.O., 2018. The Influence of Competency on Employee Performance Trought Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management*. 20 (2). Ver. VIII. Bali: Udayana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE-UII.
- Morgan, C. T. 1986. *Introduction to Psychology*. Tokyo: MC. Graw Hill Kokagusha.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, SP. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagara, Y., Indah, P., and Roebiandini, S. 2020. Pengaruh Need for Achievement Terhadap Job Performance dengan Budgetary Participation sebagai Variabel Intervening. *JRAP (Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan)*. Vol. 7 (1), 95-106.

- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Siagian, S.P. 2008. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Strebler, M., Robinson, D., and Heron, P.. 1997. *Getting the Best Out of Your Competencies*, Institute of Employment Studies, Brighton: University of Sussex.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

