



**PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA DIVISI AVSEC  
ANGKASA PURA II KUALA NAMU**

**SKRIPSI**

Dijukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YUDHA AFRIADI**  
NPM 1515310688

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YUDHA AFRADI  
NPM : 1515310658  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROMOSI JABATAN,  
KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PADA DIVISI AVSEC  
ANGKASA PURA II KUALA NAMU

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NUR AFRINA SIREGAR, S.E., M.SD)



(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISUTUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSetujuan UJIAN

NAMA : YUDHA AFRIDI  
NPM : 1515310688  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S I (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROMOSI JABATAN,  
KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PADA DIVISI AVSEC  
ANGKASA PURA II KUALA NAMU

MEDAN, JULI 2019

KETUA



(NUR AFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.SI)

ANGGOTA IV

(DR. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.SI)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yudha Afriadi  
NPM : 1515310688  
Fakultas/Program Studi : Fakultas Sosial Sains/ S-1 Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA DIVISI AVSEC ANGKASA  
PURA II KUALANAMU

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Laporan Tugas Akhir ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain atau plagiat.
2. Memberikan hak izin bebas Royalti Non-Exklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengolah, mendistribusikan, mempublikasikan karya Laporan Tugas Akhirnya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari di ketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019



Yudha Afriadi  
1515310688

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yudha Afriadi  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/ 17 April 1994  
NPM : 1515310688  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : S-1 Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA DIVISI AVSEC ANGKASA  
PURA II KUALANAMU

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian Sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Medan, Juni 2019



Yudha Afriadi  
NPM : 1515310688



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Pembangunan PO. BOX : 9099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

PROGRAM STUDI PERPLANNINGAN

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

Tempat/Tgl. Lahir

Nomor Pokok Mahasiswa

Program Studi

Identifikasi

Jumlah Kredit yang telah dicapai

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu dengan judul :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	PENGARUH PENERAPAN KUDAYA PERUSAHAAN, DISIPLIN DAN BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI AWSEC ANGKASA PURA II KUALUNGU	<input type="checkbox"/>
2.	PENGARUH Gaji, KONDISI KERJA DAN PROGRAM PELATIHAN BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI AWSEC ANGKASA PURA II KUALUNGU	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI AWSEC ANGKASA PURA II KUALUNGU	<input checked="" type="checkbox"/>

Judul yang akan diajukan sebagai Program Studi diberikan tanda

(H. Bhaeti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 03 Oktober 2018

Pemohon

(Nama Lengkap)

Nomor : .....

Tanggal : .....

Disetujui oleh :

Dekan

(Dr. Surya Hita, S.T., M.Hum.)

Tanggal : 22/01/2019

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(MURAFINA SUCAR, S.E., M.Si.)

Tanggal : 20 October 2018

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Nama Lengkap)

Tanggal : 20 October 2018

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Nama Lengkap)

No. Dokumen : Fk-1 FPM-08-01

Revisi : 02

Tgl. Eff. : 20 Des 2015



PA-PPAA-2019-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Juni 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUDHA AFRADI  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 17 April 1994  
Nama Orang Tua : SYAFRIADI, SE, MM  
N. P. M : 1515210688  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082277627070  
Alamat : Dsa V Jl. Binjai Km 10,5

Utang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH PROMOSI JABATAN, KONPENSASI, DAN PENGARANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI AVSEC ANGKASA PURA II KUALA NAMU. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keberangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas labirin
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 3x4 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilagatlah 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjut ke D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran yang kuliah berjalan dan selesai sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid bebas peruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keberangan BKSO (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ijizah Meja Hijau	: Rp.	500.000
2. [170] Administrasi Wtsud	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas L&P	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2.100.000</b>
		<b>2.250.000</b>

28/06/19

Ukuran Toga : L



Hormat saya  
YUDHA AFRADI  
1515210688

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila :
  - a. Telah diang Rekti Penunasan dari DPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Sudah aktif semesta berjalan
- 2. Diikut Rangkap 3 (tiga), untuk fakultas - untuk BPAA (sah) - Mhs. ybs.



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

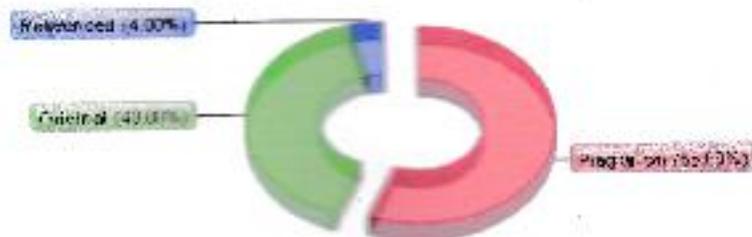
Analyzed document: 27/05/2019 10:08:09

## "YUDHA AFRIADI\_1515310688\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

### Top sources of plagiarism:

- 5 198 wds: 22918 <http://skripsi-bani.blogspot.com/2011/04/sequence-diagram-keperawatan-terhadap.html>
- 5 55 wds: 11467 [http://digilib.unsby.ac.id/12067/Buku\\_24.pdf](http://digilib.unsby.ac.id/12067/Buku_24.pdf)
- 5 27 wds: 4108 <http://questory.usx.ac.id/bitstream/handle/12448/12448/1/Appendix.pdf?sequence=1&...>

[Show other Sources.]

### Processed resources details:

245 - 0x/57 - Failed

[Show other Sources.]

### Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : YUDHA AFRIADI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310688  
 Jenjang Pendidikan :  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DAN PEROLEHAN BANGUNAN KARIER TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI ANSEC ANKASAT PURA 1 KUALA NAMU

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover		
	Hal pengantar di perbaiki		
	Hal persetujuan di perbaiki		
	Daftar Isi di perbaiki		
	Font di perbaiki 10" NTR		
	Acc di Dang		

Medan, 27 April 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh  
 Dekan,



Dr. Surya Seta, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Suwoto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY SE., MH  
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDNYAT, SE., MH  
 Nama Mahasiswa : YUDHA AFRIADI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Perekam Mahasiswa : 1515310689  
 Jenjang Pendidikan :  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
 KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DUMI MUSEUM  
 PANGRASA PURA II KUALANAMU

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
25/04/2019	bab 1 bab 2 bab III bab IV		tercapai tipe kelas
26/04/2019	ringkasan kesimpulan wawasan pribadi		tercapai tipe kelas
27/04/2019	ace kesimpulan akhir		ace tercapai tipe kelas

Medan, 27 April 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh :



Or. Surya Nita S.H., M.Hum

## ABSTRAK

---

AVSEC di Indonesia sendiri pengamanan Bandar Udara (Aviation Security) adalah sebuah unit kerja yang dibentuk oleh PT. Angkasa Pura dalam memenuhi aturan-aturan internasional dan nasional sebagai pengelola dan penyedia jasa keamanan bandara harus mempunyai lisensi yang dipersyaratkan sesuai posisi. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 82 responden, Dari hasil uji F atau secara serempak/simultan promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kualanam. Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa hanya variabel promosi jabatan yang tidak berpengaruh atau tidak ada hubungannya dengan motivasi kerja karyawan kompensasi, dan pengembangan karir atau ada hubungannya dengan motivasi kerja karyawan. Sedangkan pada Uji Determinasi menunjukkan besarnya *adjusted R square* sebesar 99.4% (Promosi Jabatan, Kompensasi dan Pengembangan Karir) sedangkan sisanya (100% - 99.4% = 0.6%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

***Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja***

## ABSTRACT

---

*AVSEC in Indonesia itself Airport security (Aviation Security) is a work unit formed by PT. Angkasa Pura in meeting international and national rules as managers and providers of airport security services must have a license that is required according to position. The problems that underlie this research whether job promotion, compensation, and career development simultaneously and partially influence the motivation of employee work in the AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu Division. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 82 respondents, from the results of the F test or simultaneously / simultaneous job promotion, compensation, and career development on employee motivation in the AVSEC Angkasa Pura II Kualanamu Division. Partial Test (t-Test) shows that only job promotion variables that have no effect or no relation to employee motivation work compensation, and career development or have anything to do with employee motivation. While the Determination Test shows the adjusted R square amounted to 99.4% (Position Promotion, Compensation and Career Development) while the rest (100% - 99.4% = 0.6%) can be explained by other independent variables such as other independent variables such as incentives, work environment and rewards .*

**Keywords:** *Job Promotion, Compensation, Career Development and Work Motivation*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat. S.E., M.M. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, Juli 2019  
Penulis

**( Yudha Afriadi )**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	13
1. Promosi Jabatan .....	13
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	13
b. Tujuan Promosi Jabatan .....	14
c. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan .....	15
d. Indikator Promosi Jabatan.....	16
2. Kompensasi .....	20
a. Pengertian Kompensasi .....	20
b. Jenis-jenis kompensasi.....	21
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
d. Indikator Kompensasi .....	23

3. Pengembangan Karir .....	24
a. Pengertian Pengembangan Karir .....	24
b. Tujuan Pengembangan Karir .....	26
c. Indikator Pengembangan Karir .....	26
4. Motivasi Kerja Karyawan .....	28
a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan .....	28
b. Unsur-Unsur Motivasi Kerja.....	30
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	31
d. Indikator Motivasi Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis.....	37

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

A. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data .....	40
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas .....	46
3. Uji Asumsi Klasik.....	46
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	48
5. Pengujian Hipotesis.....	49

### **BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	51
1. Sejarah Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu .....	51
2. Visi dan Misi.....	56
3. Penyajian Data .....	57

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	74
5. Teknik Analisis Data.....	78
6. Analisis dan Evaluasi .....	80
7. Pengujian Hipotesis.....	80
a) Uji Pengaruh Serempak (simultant).....	80
b) Uji parsial (Uji - t) .....	82
c) Uji Koefisien determinan (R <sup>2</sup> ).....	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja .....	86
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	87
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja .	87

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

A. Simpulan .....	89
B. Saran.....	90

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....33
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2019 .....39
Tabel 3.2	Populasi Pada divisi AVSEC pada Angkasa Pura II Kuala Namu ..40
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....42
Tabel 3.4	Skor Berdasarkan Skala Likert .....44
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....57
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....58
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....58
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....59
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....59
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....60
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....60
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....61
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....61
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....62
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....62
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....63
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....63
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....64
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....64
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....65
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....65
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....66
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X3.1.....66
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X3.2.....67
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X3.3.....67
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X3.4.....68
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X3.5.....68
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang X3.6.....69

Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	69
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	70
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang X3.9.....	70
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang X3.10.....	71
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	71
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	72
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	72
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	73
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	73
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	74
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas .....	75
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 4.38	Descriptive Statistics.....	80
Tabel 4.39	Hasil Uji F.....	81
Tabel 4.40	Hasil Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.41	Hasil Uji-t.. .....	83
Tabel 4.42	Hasil Uji Determinasi.. .....	85

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi sekarang ini, banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan swasta, baik swasta nasional maupun swasta asing. Perusahaan-perusahaan swasta tersebut berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang telah ada sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat, agar dapat bertahan di persaingan dunia bisnis yang semakin berat.

Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di dunia bisnis global, maka perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan tersebut adalah karyawan yang berkualitas dan memiliki etos kerja tinggi. Karyawan-karyawan tersebut harus dapat membaca situasi bisnis yang tengah terjadi dan dapat berpikir kreatif dan inovatif agar dapat membawa perusahaan lebih maju daripada perusahaan pesaing.

Perkembangan suatu perusahaan tergantung dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Bila suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak berkualitas dan tidak kreatif serta tidak inovatif, maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya, karena perusahaan pesaing yang memiliki karyawan lebih berkualitas dan lebih kreatif akan lebih maju dan menghasilkan produk yang lebih inovatif. Sedangkan bagi perusahaan dengan karyawan yang berkualitas dan beretos kerja tinggi, maka akan

mampu bertahan dengan mudah dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di dunia bisnis dan akan menjadi perusahaan yang besar.

Peran dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat disamakan dengan peran sumber daya lainnya, karena memiliki karakteristik unik, yaitu bahwa setiap individu memiliki keinginan yang berbeda, tujuan hidup yang berbeda, dan memiliki persepsi tentang arti kerja yang berbeda sehingga mengakibatkan sikap mereka dalam bekerja juga berbeda serta pengelolaan sumber dayanya juga tidak sama. Seiring dengan perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin menghendaki perlakuan yang lebih manusiawi bagi para karyawan dalam suatu organisasi, saat ini manusia dengan segala potensi yang dimilikinya dianggap sebagai kekayaan (asset) perusahaan yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki agar para karyawannya dapat memberikan potensi kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan selanjutnya harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan melakukan promosi jabatan yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan karyawan perusahaan.

Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif maka stabilitas kekaryawanan dapat terjaga. Salah

satu faktor utama yang menentukan prestasi kerja untuk bisa dipromosikan dan pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan kemampuan terbaiknya sebagai upaya mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan seara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2010: 233).

Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawannya, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas kerja dan prestasi kerja karyawannya. Salah satu tindakan tersebut adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan menurut Siagian (2010: 169) ialah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

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

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan didalam melakukan pembinaan karirnya.

Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan

tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Menurut penelitian Sari, (2012:85) pemberian motivasi oleh pemimpin secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya.

Aviation Security (AVSEC) adalah merupakan salah satu divisi pengamanan yang ada di setiap bandara di Indonesia, divisi ini bertanggungjawab terhadap Pengamanan Penerbangan di PT. Angkasa Pura II Kuala Namu.

Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara singkat kepada Bapak J. Toni Hendrik sebagai Junior Manager Avsec, di Bandara Kualanamu mengatakan jaminan pelayanan yang diberikan kepada penumpang berbentuk penjagaan agar penumpang selamat saat didalam penerbangan. Avsec bekerja bertolak ukur dengan pelayanan. Tujuan yang dilakukan ini semata hanya untuk keselamatan dan kenyamanan penumpang. Selain itu, kenyamanan dan keselamatan yang diberikan penumpang harus juga kepada kesadaran penumpang saat diperiksa.

Keseluruhan personel itu terbagi kedalam dua jenis, karyawan perusahaan dan Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT). Dari 246 personel, 113 Avsec, 133 Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT), 2 pembina Avsec.

Karyawan Avsec terdiri dari 5 komandan posko, 4 komandan pengamanan terminal, 4 kordinator yang terbagi ke dalam 4 grup. Saat disinggung mengenai Avsec, pihaknya mengaku siap mengamankan sesuai Standart Operasional Prosedur (SOP) dan telah berkordinasi dengan TNI dan Polri. Dari pengakuan Junior Manager, personel saat ini dikatakan patuh dan disiplin. Patuh dan disiplin tersebut karena Junior Manager mengajak tiap personel agar mengenal jiwa dan

karakternya. Pelatihan yang diberikan tentang bandara dan pengamanan serta keselamatan penumpang. mengenai adanya penelitian yang peneliti lakukan dalam wawancara tersebut penulis mendapatkan informasi bahwa ada beberapa masalah yang sering terjadi pada divisi ini yang antara lain bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan masih kurang disebabkan karena :

Kebijakan mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif, sehingga karyawannya mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan. Kenyataan bahwa karyawan yang paling senior belum tentu merupakan karyawan yang berprestasi namun tetap dipromosikan, sehingga menimbulkan kecemburuan diantara sesama karyawan, Tingkat upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan tingkat jabatan atau pekerjaan dan tanggung jawab yang dipegangnya dan dalam pengembangan karir karyawan masih belum mengacu pada aturan yang jelas seperti tidak adanya transparansi sistem pengembangan karir kepada karyawan dari atasan sehingga menyebabkan adanya beban kerja yang terlalu besar dan dapat menyebabkan konflik diantara karyawan di lapangan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternative pemecahan masalah yang ada di Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu, yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : ***Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.***

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kebijakan mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif, sehingga karyawannya mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan.
- b. Kenyataan bahwa karyawan yang paling senior belum tentu merupakan karyawan yang berprestasi namun tetap dipromosikan, sehingga menimbulkan kecemburuan diantara sesama karyawan
- c. Tingkat upah atau kompensasi yang dibayarkan tidak sesuai dengan tingkat jabatan atau pekerjaan.
- d. Pengembangan karir karyawan masih belum mengacu pada aturan yang jelas seperti tidak adanya transparansi sistem pengembangan karir kepada karyawan .

### **2. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Untuk itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan agar dalam melaksanakan pembahasan masalah tidak meluas. Oleh karena itu penulis hanya membatasi

ruang lingkup dengan permasalahan mengenai promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
4. Apakah promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
- b) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

- c) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
- d) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### **a. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti dan dapat membandingkan hasil teori dengan praktek mengenai promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

### **b. Bagi Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.**

Hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah karyawan perusahaan, khususnya berkaitan dengan membangun dan meningkatkan kinerja karyawan

### **c. Bagi dunia Akademik**

Sebagai informasi yang dapat memberikan gambaran bagi siapa saja serta sebagai bahan referensi tambahan bagi yang membutuhkan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Yogi Java Tri Hastomo (2017) yang berjudul Hubungan Pelaksanaan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam sedangkan penelitian ini berjudul : Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 2 (dua) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Pengembangan Karier dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Motivasi Kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Motivasi Kerja.
- 3. Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 40 karyawan, sebagai responden sedangkan dalam penelitian dari jumlah seluruh karyawan AVSEC 246 orang yang di jadikan responden hanya 30% yaitu 82 orang saja yang dijadikan sebagai responden.
- 4. Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.

5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu pada PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam, sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Promosi Jabatan**

###### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Idaman dan tujuan ini berkaitan dengan apa yang akan diperoleh dan dicapai oleh karyawan setelah memperoleh promosi jabatan. Setiap karyawan berusaha memberikan perform yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Gambaran yang jelas mengenai pengertian promosi jabatan, dapat penulis kemukakan beberapa pendapat dari para ahli diantaranya sebagai berikut :

Marihot Tua Efendi Hariandja (2012:157) berpendapat bahwa. “ Promosi Jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar ”.

Selanjutnya menurut Bambang Wahyudi (2012:166) “ Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang ”.

Sedangkan menurut Syafri Mangkuprawira (2013:168) “ Promosi Jabatan adalah Proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi “.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

#### **b. Tujuan Promosi Jabatan**

Memperhatikan pengertian promosi jabatan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Tujuan umum tersebut dapat terwujud karena secara khusus pelaksanaan promosi jabatan akan mampu menghasilkan beberapa tujuan khusus yang merupakan sasaran. Tujuan promosi jabatan menurut Veithzal Rifai (2014:212) antara lain :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 3) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direliskasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 5) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
- 7) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerjanya meningkat.
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

### **c. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan**

Pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan tenaga kerja yang akan dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi

tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya. Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini akan mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam meneliti karyawan yang berhak dipromosikan.

Secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar pertimbangan yang dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (2012:170) antara lain :

1) Sistem Merit ( Prestasi )

Sistem merit dijadikan landasan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar pertimbangan ini, maka hanya tenaga kerja yang berprestasilah yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara yang berprestasi di bawah standar akan tersisihkan.

Bentuk promosi jabatan yang dapat dilakukan dengan menggunakan prestasi kerja dari pegawai sebagai landasan pertimbangan tidak terbatas pada program promosi jabatan, tetapi dasar prestasi juga dapat dan bahkan tetap untuk melaksanakan program promosi jabatan lain. Dasar prestasi kerja berarti program promosi jabatan dilaksanakan dalam rangka melakukan penyesuaian antara kemampuan seseorang dengan standar kemampuan dari suatu jabatan tertentu.

Sistem merit hanya berdasarkan pada prestasi kerja seseorang dan mengabaikan faktor-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan dan lain-lain, maka hasilnya akan objektif.

## 2) Sistem Senioritas

Landasan promosi jabatan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah senioritas seorang pegawai. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang.

Sistem senioritas pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi kepada tenaga kerja atas kesetiaan dan dedikasi kepada organisasi. Karena itu sistem ini akan mendorong tenaga kerja untuk bersikap lebih loyal dan setia kepada organisasinya.

## 3) Sistem Nepotisme (Spoil)

Dibandingkan dengan sistem-sistem sebelumnya, maka sistem ini merupakan sistem promosi jabatan yang paling bersifat subyektif.

Dasar pertimbangan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah hubungan keluarga, kenalan, koneksi. Sistem nepotisme biasanya dapat dijumpai dalam perusahaan-perusahaan milik keluarga. Tidaklah aneh apabila semua jabatan kunci dalam perusahaan keluarga tersebut dipegang oleh mereka yang masih mempunyai hubungan keluarga.

Sedangkan Heidjrachman dan Suad Husnan (2016:114) menambahkan landasan dari promosi jabatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai berikut :

1) Kecakapan Kerja

Dalam hal ini, yang dijadikan landasan oleh perusahaan untuk melakukan promosi jabatan adalah kecakapan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar kecakapan kerja berarti promosi dilaksanakan dalam rangka melakukan penyesuaian antara kemampuan seseorang dengan standar kemampuan suatu jabatan tertentu.

2) Kombinasi senioritas dan kecakapan kerja

Dasar yang dianggap paling baik dan umum digunakan adalah gabungan antara senioritas dan kecakapan kerja biasanya digunakan untuk memberikan keseimbangan agar dasar yang digunakan terasa lebih jelas dan adil.

Dengan adanya dasar pertimbangan yang dikemukakan diatas diharapkan sebuah organisasi di dalam melaksanakan program promosi jabatan memperhatikan dasar pertimbangan yang akan dipakai, agar nantinya tidak terjadi konflik diantara karyawan.

**d. Indikator Promosi Jabatan**

Indikator-indikator Promosi Jabatan Menurut Bambang Wahyudi (2012:173) sebagai berikut :

1) Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting.

Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2) Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3) Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

5) Inisiatif

untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat

memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

- 1) Sihotang (2017:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

- 2) Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
- 3) Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.
- 4) Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

#### **b. Jenis-jenis kompensasi**

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung terdiri dari:

##### 1) Gaji

Menurut Rivai (2005:379) dalam Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:118) dalam Septawan (2014:7), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Jadi gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secara periodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2) Upah Lembur

Lembur atau sering disebut dengan *overtime* merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-undang atau peraturan Pemerintah di negara bersangkutan. Kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar hari kerja resmi dan jam kerja resmi, kecuali yang mendapat premi seperti tercantum dalam Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

## 3) Insentif

Insentif diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan kinerja dan prestasi dari karyawan tersebut. Menurut Rivai (2005:384) dalam Kadarisman (2012:184) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

### **c. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Kadarisman (2012:78) tujuan pemberian kompensasi adalah:

#### 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “economy security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

#### 3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

#### 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2014:159), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

### **3. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010:81) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Davis & Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (career development) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah, 2010:124).
- 2) Menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Marwansyah, 2010:134).
- 3) Menurut Hady (2013:72) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.
- 4) Pengembangan karir (Bahri, 2016:96) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

## **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

Menurut (Shaputra & Hendriani, 2015:78) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- 1) Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- 2) Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- 3) Untuk mendorong pertumbuhan.
- 4) Untuk mengurangi penimbunan.
- 5) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- 6) Untuk meningkatkan karir.

## **c. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2011:87), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

- 2) Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai

tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4) Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya.

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

#### **4. Motivasi Kerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan**

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya.

Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2010:35).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti.

Miftahun & Sugiyanto (2010:74) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011:87) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

## **b. Unsur-Unsur Motivasi Kerja**

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2013: 269 – 270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban
- 7) Kesempatan

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri

- 4) Adanya peningkatan
- 5) Adanya tanggung jawab
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- 7) Supervisi
- 8) Hubungan antar perseorangan
- 9) Kondisi kerja
- 10) Gaji
- 11) Status
- 12) Keamanan kerja. (Muchdarsyah Sinungan, 2013: 140).
- 13) Faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat.

### **c. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Wirawan, (2013:68) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta perusahaan
  - c) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Yogi Java Tri Hastomo (2009)	Hubungan Pelaksanaan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam	Pengembangan Karier	Motivasi Kerja	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelaksanaan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan departemen human resource PT Panasonic Shikoku Electronics Batam
2.	Verlita Yolandari (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Purwokerto.	Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Self Efficacy	Kinerja	Hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karier dan self-eficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	Tri Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil.	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Anggoro, (2009)	Analisis Pengaruh Jenjang Karier, Kondisi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Jaten Karanganyar	Jenjang Karier, Kondisi Kerja Dan Kompensasi	Kinerja Pegawai	Variabel jenjang, kondisi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai,.
5	Sutrisno (2012)	Pengaruh pengembangan karir dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak.	Pengembangan karir dan Pemberdayaan karyawan	Kinerja Karyawan	hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t-tabel bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya Pengembangan karir dan Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
6	Nugroho (2010)	Pengaruh Pemberdayaan karyawan dan kemampuan karyawan terhadap motivasi karyawan PT Sinar Mandiri Medan	Pemberdayaan karyawan dan kemampuan karyawan	Motivasi	Ada pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan karyawan dan kemampuan karyawan terhadap Motivasi karyawan PT Sinar Mandiri Medan

Sumber : Diolah Penulis, 2019

### **C. Kerangka Konseptual.**

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

#### **1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja karyawan**

Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan karyawannya adalah melalui promosi jabatan. Martoyo (2016:71) berpendapat bahwa "suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju".

Setiap karyawan pada dasarnya sangat menginginkan untuk mendapatkan kesempatan dipromosikan. Karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja secara optimal.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan**

Menurut Azwar (2010:98), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai keterkaitan yang erat yang mana dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan maka akan berdampak baik pula bagi motivasi karyawan pada perusahaan tersebut. Seperti yang terdapat pada variabel kompensasi tadi bahwa pemberian kompensasi dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan, perusahaan tidak menyesuaikan dalam memberi kompensasi dengan masa kerja karyawannya, dan pemberian fasilitas kepada karyawan di perusahaan tersebut sangatlah kurang. Dengan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti pemberian penghargaan dan promosi jabatan membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak ada award yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan itu sendiri sehingga tidak memacu motivasi yang kuat atau semangat dari karyawan.

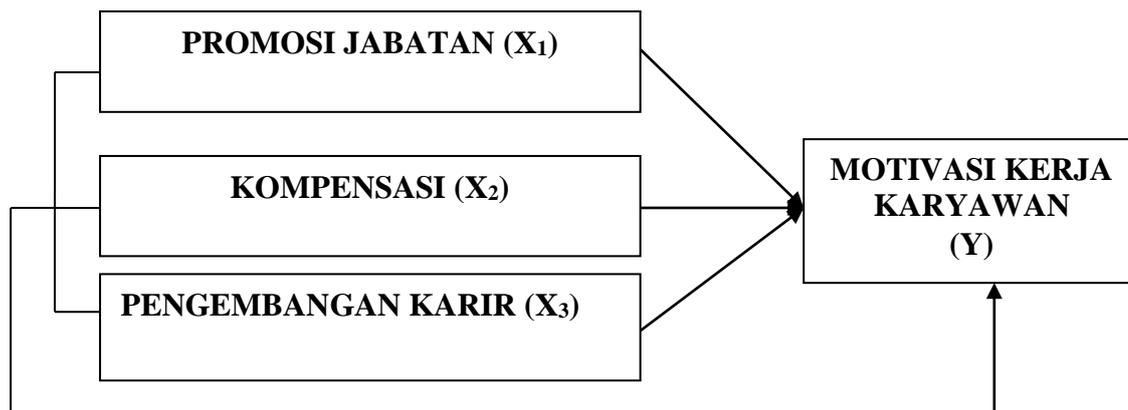
## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja karyawan**

Pengembangan karier karyawan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Motivasi karyawan merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa variabel-variabel Pendidikan, Pelatihan dan

Pengembangan Karier Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dalam bentuk pemberian Motivasi Karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah Penulis, 2019

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2012: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.
- 4) Promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2013:13).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu beralamat Jalan Bandar Udara Internasional Kualanamu, Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Beringin di Provinsi Sumatera Utara, sedang waktu penelitian dimulai Januari 2019 sampai dengan April 2019

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019**

Kegiatan	Tahun 2019															
	Januari				Pebruari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal												■				
Pengumpulan Data														■		
Pengolahan Data														■		
Penulisan Skripsi														■	■	
Perbaikan Skripsi															■	
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Data diolah, 2019

## C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi dapat didefinisikan sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di divisi AVSEC pada Angkasa Pura II Kuala Namu. Jumlah populasi pada divisi dapat dilihat dalam tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.2. Populasi Pada divisi AVSEC pada Angkasa Pura II Kuala Namu.**

No.	Karyawan	Jumlah
1	Karyawan Tetap	113
2	PKWT	133
<b>Jumlah</b>		<b>246</b>

Sumber : Divisi AVSEC pada Angkasa Pura II Kuala Namu, 2018

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan AVSEC yang berjumlah 246 Angkatan Pura II Kuala Namu

## **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini,2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah 30% dari jumlah populasi karyawan AVSEC yang berjumlah  $246 \times 30\%$ , maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang karyawan AVSEC Angkatan Pura II Kuala Namu yang dijadikan responden.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

### a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan".

### b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

## D. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 1) Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

### 2) Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
<b>Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)</b>	<p>“ Promosi Jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar ”.</p> <p><b>Marihot Tua Efendi Hariandja (2012:157)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kejujuran</li> <li>2) Loyalitas</li> <li>3) Tingkat Pendidikan</li> <li>4) Pengalaman Kerja</li> <li>5) Inisiatif</li> </ol>	<b>Likert</b>

<b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. <b>Malayu S.P. Hasibuan (2014:118),</b>	1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas,	<b>Likert</b>
<b>Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>)</b>	Pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. <b>Hady (2013:72)</b>	1) Perlakuan yang adil dalam berkarir 2) Kepedulian para atasan langsung 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi 4) Adanya minat untuk dipromosikan 5) Tingkat kepuasan	<b>Likert</b>
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>	Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. <b>Miftahun &amp; Sugiyanto (2010:74)</b>	1) Kebutuhan untuk berprestasi 2) Kebutuhan memperluas pergaulan 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	<b>Likert</b>

Sumber : Diolah penulis 2019

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

**Tabel 3.4 Skor Berdasarkan Skala Likert**

<b>Pertanyaan/Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>Kurang Setuju</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

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

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat

memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket).

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

## **F. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  ( sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso

(2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singih Santoso, 2012:234).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji rank-Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen.

#### 4. Model Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2014).

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Motivasi Kera
$\alpha$	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Promosi Jabatan
$X_2$	=	Kompensasi
$X_3$	=	Pengembangan Karir
$\epsilon$	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

## 5. Pengujian Hipotesis

### a) Uji F

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

### b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **c. Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Aviation Security (AVSEC) Pengamanan Penerbangan di PT. Angkasa Pura II Kualanamu**

Sejarah AVSEC (*Aviation Security*) dikenal sejak awal abad ke 20 saat terjadi pembajakan pesawat udara di Peru tahun 1931. Kejadian ini adalah tindakan kejahatan (melawan hukum) di udara yang pertama terhadap penerbangan sipil dan kemudian terjadi berulang-ulang menimpa banyak penerbangan sipil. Setelah kejadian itu AVSEC diberikan tugas pokok untuk menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan sipil di Indonesia dari tindakan yang melawan hukum dan juga memberikan perlindungan keamanan kepada awak pesawat udara, pesawat udara, penumpang, instalasi bandar udara, para petugas di darat dan pengguna jasa penerbangan lainnya dari tindakan kejahatan yang melawan hukum.

Berdasarkan dokumen PKPS (Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil) 139 Penyelenggara Bandar Udara memiliki kewajiban untuk: menaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan dibidang kebandarudaraan, lalu lintas udara, keamanan dan keselamatan penerbangan serta pengelolaan lingkungan.

3Penyelenggara Bandar Udara harus dapat melindungi bandar udara dari segala bentuk tindakan yang mengancam keamanan dan keselamatan penerbangan. Untuk itu setiap bandar udara harus memiliki suatu unit kerja yang bertugas untuk memelihara, melindungi dan

mengamankan manusia dan material secara fisik dari segala bentuk ancaman keamanan yang ditimbulkan oleh manusia dan barang di daerah lingkungan kerja bandar udara, yakni Unit Pengamanan Penerbangan atau Aviation Security (selanjutnya disebut Avsec).

*Aviation Security* (AVSEC) adalah petugas keamanan yang bertugas menjaga & menjamin keselamatan pengguna jasa penerbangan. Tentang profesi AVSEC yang satu ini, dan banyak orang awam yang beranggapan bahwa Avsec sama halnya dengan hansip, satpam atau security bank lain yang pada umumnya, Sekarang dari situ kita sudah bisa melihat AVSEC (*Aviation Security*) dengan petugas keamanan lainnya, Petugas/personil Keamanan Penerbangan itu WAJIB memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) dalam melaksanakan tugasnya. Jadi tidak asal-asalan.

Dalam lisensi tersebut dijelaskan kewenangan Petugas Keamanan Penerbangan (AVSEC) dan jika sudah memiliki lisensi maka sudah dinyatakan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas pengamanan penerbangan oleh Direktur Jendral Perhubungan Udara. Tapi nggak gampang lho buat dapetin lisensi Avsec itu harus mengikuti Pelatihan dan Pendidikan (Diklat) Avsec dulu. Dan yang menyelenggarakan diklat harus mendapat persetujuan dari Direktur Jendral Perhubungan Udara.

Selain itu tugas AVSEC (*Aviation Security*) yaitu menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan efisiensi penerbangan, di seluruh area penerbangan, termasuk juga awak pesawat udara, memberikan perlindungan terhadap awak pesawat udara, para penumpang, petugas di

darat, masyarakat dan instansi yang ada di bandar udara dari tindakan melawan hukum, dan memenuhi standar peraturan yang ada di penerbangan baik secara internasional maupun nasional, dalam aturan Internasional berpedoman pada ICAO itu singkatan dari *International Civil Aviation Organisation*, merupakan sebuah organisasi penerbangan sipil internasional dibawah PBB. ICAO mempunyai aturan-aturan penerbangan yang disebut Annex. Aturan Keamanan Penerbangan terdapat di Annex 17 Security – *Safeguarding International Civil Aviation Against Acts of Unlawful Interference*. Jadi setiap negara yang menjadi anggota ICAO harus mematuhi aturan yang dibuat oleh ICAO tersebut.

Tidak hanya ancaman teror yang dapat membahayakan aktivitas penerbangan sipil, namun Avsec juga harus menjaga dan mengawasi area bandara dari kemungkinan masuk atau keluarnya oknum-oknum pelaku tindak kriminal lainnya yang menuju atau melalui bandara.

Personil Keamanan Penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan yang bertujuan :

- a) Memberikan Pengetahuan tentang Peraturan-peraturan Keamanan Penerbangan Sipil,
- b) Pengenalan Bandar Udara (*working at the airport*) dan Pelayanan Prima,
- c) Pengenalan Barang Dilarang (*Prohibited Item*),
- d) Pengenalan Barang Berbahaya (*Dangerous Goods*),
- e) Pengenalan Fasilitas Keamanan Penerbangan,
- f) Pengenalan Identifikasi Perilaku (*Behavior Recognition and Profiling*),

- g) Pengendalian Orang dan Barang,
- h) Pengawasan Pintu Masuk dan Pemeriksaan Orang,
- i) Pengawasan Pintu Masuk dan Pemeriksaan Kendaraan,
- j) Pengendalian Jalan Masuk Ke dan Dari Daerah Keamanan Terbatas Pada Area Penanganan Bagasi Tercatat (*Access Control To Security Restricted Areas Where Hold Baggage Is Handled*),
- k) Perlindungan Terhadap Bagasi Tercatat Yang Telah Diperiksa (*Protection of Screened Hold Baggage*), Rekonsiliasi Penumpang dan Bagasi (*Passenger and Baggage Reconciliation*),
- l) Pemeriksaan Penumpang,
- m) Pemeriksaan Penumpang Khusus (*Special Categories of Passengers*),
- n) Pemeriksaan Manual Bagasi/Barang Bawaan,
- o) Pemeriksaan Kargo dan Pos,
- p) Penyisiran dan Pengamanan Daerah Steril,
- q) Patroli dan Penjagaan,
- r) Pemeriksaan dan Perlindungan Keamanan Pesawat Udara,
- s) Pemeriksaan Keamanan Katering Pesawat Udara,
- t) Pencegahan Kebakaran,
- u) Program Keamanan Bandar Udara dan Program Penanggulangan Keadaan Darurat Keamanan Penerbangan Nasional (*National Contingency Programme*),
- v) *Aviation English for Aviation Security*.

Petugas Avsec dalam kerjanya di dukung oleh beberapa peralatan kerja dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

- a) Peralatan pendeteksi *Hand Helth Metal Detector* dan *Walk Through Metal Detector* (HTMD dan WTMD)
- b) Peralatan pendeteksi bahan organik dan non-organik (X-Ray)
- c) Peralatan pendeteksi bahan nuklir, biologi, kimia, dan radioaktif
- d) Peralatan pendeteksi bahan peledak (*Explosive Detector*)
- e) Kendaraan patroli keamanan penerbangan
- f) Peralatan pemantau lalu lintas orang, kargo, pos, kendaraan, dan pesawat udara di bandara
- g) Peralatan pusat penanggulangan keadaan darurat (*Emergency Operation Centre*)
- h) Peralatan pengendalian jalan masuk (*Acces Control*)
- i) Peralatan pendeteksi penyusup pagar perimeter (*Perimeter Instruction Detection System*)
- j) Peralatan komunikasi personel keamanan

Untuk menjadi petugas AVSEC tidak hanya mengandalkan otot, seperti petugas keamanan lain nya, tapi dia juga harus mempunyai kompetensi (kecerdasan, *skill*, *attitude* dan *knowledge*) untuk melaksanakan tugasnya, yaitu menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan, Jadi tidak mudah untuk menjadi petugas AVSEC, tidak seperti yang kalian bayangkan.

Melalui Pendidikan dan Pelatihan Aviation Security yang diselenggarakan oleh Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan para lulusan mendapatkan sertifikat kompetensi dan Surat Tanda Kecakapan Personil (STKP) yang dikeluarkan oleh Direktorat Keamanan Penerbangan.

## 2. Visi Dan Misi Aviation Security (AVSEC) Pengamanan Penerbangan di PT. Angkasa Pura II Kualanamu

### a. Visi

*The Best Smart Connected Airport operator in the region*

*The best smart connected airport operator in the region* memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional).

*Connecting time dan connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (smart) dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

### b. Misi

- 1) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara
- 2) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern

- 3) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan
- 4) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan

### 3. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu sebanyak 82 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 34 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Promosi Jabatan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dan Variabel Y yaitu : Motivasi Kerja (Y).

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan PT. Alindobaja Perkasa Medan adalah sebagai berikut:

#### a. Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.1** Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	28.0	28.0	28.0
2	12	14.6	14.6	42.7
3	13	15.9	15.9	58.5
4	17	20.7	20.7	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

**Tabel 4.2** Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.8	9.8	9.8
2	37	45.1	45.1	54.9
3	14	17.1	17.1	72.0
4	6	7.3	7.3	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 37 orang (45,1%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

**Tabel 4.3** Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.9	15.9	15.9
2	31	37.8	37.8	53.7
3	17	20.7	20.7	74.4
4	3	3.7	3.7	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (15,9%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (20,7%), setuju sebanyak 3 orang (3,7%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (22,0%).

**Tabel 4.4** Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	31.7	31.7	31.7
2	24	29.3	29.3	61.0
3	14	17.1	17.1	78.0
4	12	14.6	14.6	92.7
5	6	7.3	7.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (31,7%), tidak setuju sebanyak 24 orang (29,3%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 12 orang (14,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,3%).

**Tabel 4.5** Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan saya dalam mendapatkan promosi jabatan.

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	13.4	13.4	13.4
2	13	15.9	15.9	29.3
3	27	32.9	32.9	62.2
4	17	20.7	20.7	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (13,4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (15,9%), kurang setuju sebanyak 27 orang (32,9%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (17,1%).

**Tabel 4.6** Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.8	9.8	9.8
2	37	45.1	45.1	54.9
3	14	17.1	17.1	72.0
4	6	7.3	7.3	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 37 orang (45,1%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

**Tabel 4.7** Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja sesama pegawai baik.

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.9	15.9	15.9
2	31	37.8	37.8	53.7
3	17	20.7	20.7	74.4
4	3	3.7	3.7	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (15,9%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (20,7%), setuju sebanyak 3 orang (3,7%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (22,0%).

**Tabel 4.8** Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	34.1	34.1	34.1
2	20	24.4	24.4	58.5
3	16	19.5	19.5	78.0
4	6	7.3	7.3	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (34,1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (24,4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19,5%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,6%).

**Tabel 4.9** Saya selalu loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja.

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.9	15.9	15.9
2	31	37.8	37.8	53.7
3	17	20.7	20.7	74.4
4	3	3.7	3.7	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (15,9%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (20,7%), setuju sebanyak 3 orang (3,7%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (22,0%).

**Tabel 4.10** Saya selalu ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	32.9	32.9	32.9
2	26	31.7	31.7	64.6
3	11	13.4	13.4	78.0
4	12	14.6	14.6	92.7
5	6	7.3	7.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (32,9%), tidak setuju sebanyak 26 orang (31,7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (13,4%), setuju sebanyak 12 orang (14,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,3%).

**b. Hasil Distribusi Variabel Pengawasan Kerja (X2)**

**Tabel 4.11** Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya.

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	22.0	22.0	22.0
2	22	26.8	26.8	48.8
3	9	11.0	11.0	59.8
4	22	26.8	26.8	86.6
5	11	13.4	13.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 22 orang (26,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (11,0%), setuju sebanyak 22 orang (26,8%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,4%).

**Tabel 4.12** Tidak ada kenaikan gaji dalam promosi jabatan membuat saya tidak tertarik untuk dipromosikan.

#### X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.2	12.2	12.2
2	18	22.0	22.0	34.1
3	12	14.6	14.6	48.8
4	26	31.7	31.7	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,2%), tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,6%), setuju sebanyak 26 orang (31,7%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (19,5%).

**Tabel 4.13** Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi karyawan

#### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	36.6	36.6	36.6
2	12	14.6	14.6	51.2
3	7	8.5	8.5	59.8
4	25	30.5	30.5	90.2
5	8	9.8	9.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (36,4%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8,5%), setuju sebanyak 25 orang (30,5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,8%).

**Tabel 4.14** Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	20.7	20.7	20.7
2	31	37.8	37.8	58.5
3	12	14.6	14.6	73.2
4	8	9.8	9.8	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (20,7%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37,8%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,6%), setuju sebanyak 8 orang (9,8%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (17,1%).

**Tabel 4.15** Tunjangan yang saya dapatkan di tempat saya bekerja kurang memuaskan

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	19	23.2	23.2	25.6
3	14	17.1	17.1	42.7
4	33	40.2	40.2	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5,4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,2%), setuju sebanyak 13 orang (35,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,2%).

**Tabel 4.16** Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	34.1	34.1	34.1
2	20	24.4	24.4	58.5
3	16	19.5	19.5	78.0
4	6	7.3	7.3	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (34,1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (24,4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19,5%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,6%).

**Tabel 4.17** Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.9	15.9	15.9
2	31	37.8	37.8	53.7
3	17	20.7	20.7	74.4
4	3	3.7	3.7	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (15,9%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (20,7%), setuju sebanyak 3 orang (3,7%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (22,0%).

**Tabel 4.18** Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.8	9.8	9.8
2	37	45.1	45.1	54.9
3	14	17.1	17.1	72.0
4	6	7.3	7.3	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 37 orang (45,1%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

**b. Hasil Distribusi Varibel Efektivitas Kerja (X3)**

**Tabel 4.19** Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan.

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	28.0	28.0	28.0
2	20	24.4	24.4	52.4
3	21	25.6	25.6	78.0
4	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (24,4%), kurang setuju sebanyak 21 orang (25,6%), setuju sebanyak 18 orang (22,0%)

**Tabel 4.20** Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.

### X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	34.1	34.1	34.1
2	20	24.4	24.4	58.5
3	16	19.5	19.5	78.0
4	6	7.3	7.3	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (34,1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (24,4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19,5%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,6%).

**Tabel 4.21** Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

### X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.3	7.3	7.3
2	15	18.3	18.3	25.6
3	24	29.3	29.3	54.9
4	17	20.7	20.7	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (7,3%), tidak setuju sebanyak 15 orang (18,3%), kurang setuju sebanyak 24 orang (29,3%), setuju sebanyak 17 orang (20,7%), dan sangat setuju sebanyak 20 orang (24,4%).

**Tabel 4.22** Kesempatan untuk berkembang dalam karier terbuka bagi seluruh karyawan.

#### X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	22.0	22.0	22.0
2	18	22.0	22.0	43.9
3	11	13.4	13.4	57.3
4	22	26.8	26.8	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (13,4%), setuju sebanyak 22 orang (26,8%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15,9%).

**Tabel 4.23** Manajemen memberikan umpan balik berupa informasi dan evaluasi kerja secara periodik kepada seluruh karyawan.

#### X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.2	12.2	12.2
2	16	19.5	19.5	31.7
3	14	17.1	17.1	48.8
4	26	31.7	31.7	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,2%), tidak setuju sebanyak 16 orang (19,5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 26 orang (31,7%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (19,5%).

**Tabel 4.24** kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.

### X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	34	41.5	41.5	41.5
2	16	19.5	19.5	61.0
3	5	6.1	6.1	67.1
4	21	25.6	25.6	92.7
5	6	7.3	7.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (41,5%), tidak setuju sebanyak 16 orang (19,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (6,1%), setuju sebanyak 21 orang (25,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,3%).

**Tabel 4.25** Perusahaan memberikan informasi yang jelas kepada karyawan mengenai rencana penggantian posisi

### X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.8	9.8	9.8
2	37	45.1	45.1	54.9
3	14	17.1	17.1	72.0
4	6	7.3	7.3	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 37 orang (45,1%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,7%).

**Tabel 4.26** Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan karier karyawan.

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.2	12.2	12.2
2	18	22.0	22.0	34.1
3	12	14.6	14.6	48.8
4	26	31.7	31.7	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,2%), tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,6%), setuju sebanyak 26 orang (31,7%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (19,5%).

**Tabel 4.27** Perusahaan menyediakan rencana aksi pengembangan karier perorangan karyawan

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	36.6	36.6	36.6
2	12	14.6	14.6	51.2
3	7	8.5	8.5	59.8
4	25	30.5	30.5	90.2
5	8	9.8	9.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (36,6%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8,5%), setuju sebanyak 25 orang (30,5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,8%).

**Tabel 4.28** Perusahaan memiliki prosedur yang jelas mengenai masalah pemberhentian / pensiun karyawan

**X3.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.9	15.9	15.9
2	31	37.8	37.8	53.7
3	17	20.7	20.7	74.4
4	3	3.7	3.7	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (15,9%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (20,7%), setuju sebanyak 3 orang (3,7%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (22,0%).

**b. Hasil Distribusi Varibel Efektivitas Kerja (Y)**

**Tabel 4.29** Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	22.0	22.0	22.0
2	22	26.8	26.8	48.8
3	9	11.0	11.0	59.8
4	22	26.8	26.8	86.6
5	11	13.4	13.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 22 orang (26,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (11,0%), setuju sebanyak 22 orang (26,8%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,4%).

**Tabel 4.30** Karyawan Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	12.2	12.2	12.2
2	18	22.0	22.0	34.1
3	12	14.6	14.6	48.8
4	26	31.7	31.7	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,2%), tidak setuju sebanyak 18 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,6%), setuju sebanyak 26 orang (31,7%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (19,5%).

**Tabel 4.31** Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	36.6	36.6	36.6
2	12	14.6	14.6	51.2
3	7	8.5	8.5	59.8
4	25	30.5	30.5	90.2
5	8	9.8	9.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (36.6%), tidak setuju sebanyak 12 orang (14.6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8.5%), setuju sebanyak 25 orang (30.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.8%).

**Tabel 4.32** Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan.

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	20.7	20.7	20.7
2	31	37.8	37.8	58.5
3	12	14.6	14.6	73.2
4	8	9.8	9.8	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (20.7%), tidak setuju sebanyak 31 orang (37.8%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14.6%), setuju sebanyak 8 orang (9.8%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (17.1%).

**Tabel 4.33** Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan.

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	19	23.2	23.2	25.6
3	14	17.1	17.1	42.7
4	33	40.2	40.2	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4%), tidak setuju sebanyak 19 orang (23,2%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,1%), setuju sebanyak 33 orang (40,2%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (17,1%).

**Tabel 4.34** Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	34.1	34.1	34.1
2	20	24.4	24.4	58.5
3	16	19.5	19.5	78.0
4	6	7.3	7.3	85.4
5	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (34,1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (24,4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (19,5%), setuju sebanyak 6 orang (7,3%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,6%).

#### 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.35 Hasil Uji Validitas**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	92.66	1346.870	<b>.752</b>	.	.985
X1.2	92.73	1354.149	<b>.798</b>	.	.985
X1.3	92.79	1342.660	<b>.879</b>	.	.985
X1.4	93.21	1344.932	<b>.931</b>	.	.985
X1.5	92.45	1365.189	<b>.715</b>	.	.986
X1.6	92.73	1354.149	<b>.798</b>	.	.985
X1.7	92.79	1342.660	<b>.879</b>	.	.985
X1.8	93.13	1335.155	<b>.937</b>	.	.985
X1.9	92.79	1342.660	<b>.879</b>	.	.985
X1.10	93.26	1362.860	<b>.732</b>	.	.985
X2.1	92.74	1344.711	<b>.848</b>	.	.985
X2.2	92.33	1360.026	<b>.730</b>	.	.986
X2.3	92.95	1340.837	<b>.834</b>	.	.985
X2.4	92.93	1348.488	<b>.823</b>	.	.985
X2.5	92.11	1387.062	<b>.549</b>	.	.986
X2.6	93.13	1335.155	<b>.937</b>	.	.985
X2.7	92.79	1342.660	<b>.879</b>	.	.985
X2.8	92.73	1354.149	<b>.798</b>	.	.985
X3.1	93.16	1360.975	<b>.860</b>	.	.985
X3.2	93.13	1335.155	<b>.937</b>	.	.985
X3.3	92.21	1369.105	<b>.682</b>	.	.986
X3.4	92.65	1349.293	<b>.786</b>	.	.985
X3.5	92.30	1361.202	<b>.726</b>	.	.986
X3.6	93.20	1336.307	<b>.910</b>	.	.985
X3.7	92.73	1354.149	<b>.798</b>	.	.985
X3.8	92.33	1360.026	<b>.730</b>	.	.986
X3.9	92.95	1340.837	<b>.834</b>	.	.985
X3.10	92.79	1342.660	<b>.879</b>	.	.985
Y1	92.74	1344.711	<b>.848</b>	.	.985
Y2	92.33	1360.026	<b>.730</b>	.	.986
Y3	92.95	1340.837	<b>.834</b>	.	.985
Y4	92.93	1348.488	<b>.823</b>	.	.985
Y5	92.11	1387.062	<b>.549</b>	.	.986
Y6	93.13	1335.155	<b>.937</b>	.	.985

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.36 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.985	34

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar  $0,986 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 34 item, baik didalam variabel Promosi Jabatan (X1), Kompensasi (X2), Dan Pengembangan Karir (X3), dan Variabel Y yaitu : Motivasi Kerja (Y). adalah *reliable* atau handal.

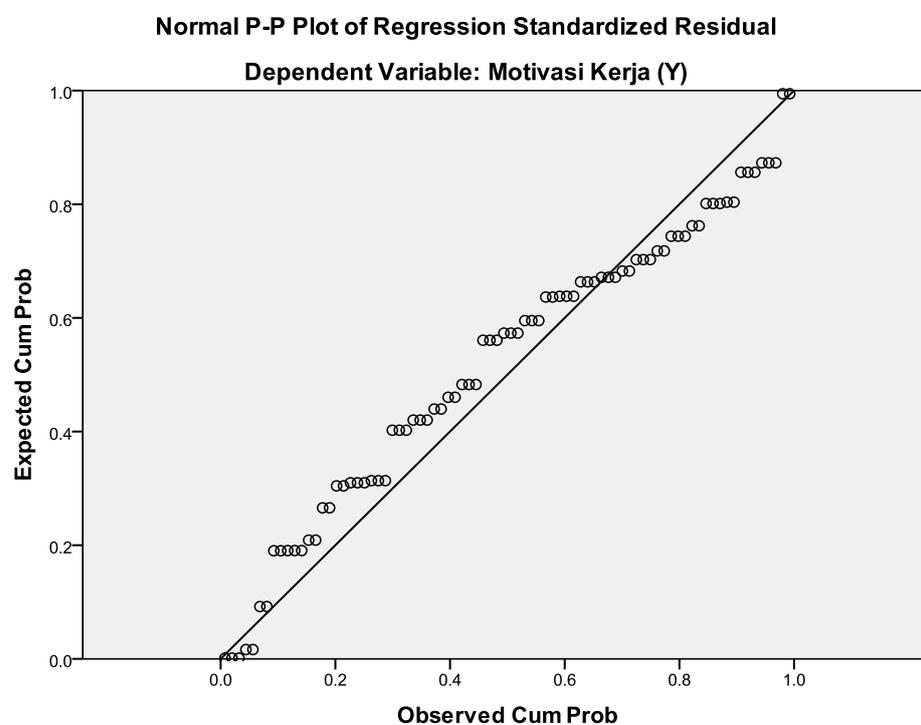
## 5. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**



*Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019*

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Promosi Jabatan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dan Motivasi Kerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF/tolerance$ ).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 10$  = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$  = tidak ada multikolinieritas

**Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi Jabatan (X1)	.132	7.603
	Kompensasi (X2)	.030	33.568
	Pengembangan Karir (X3)	.029	34.435

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

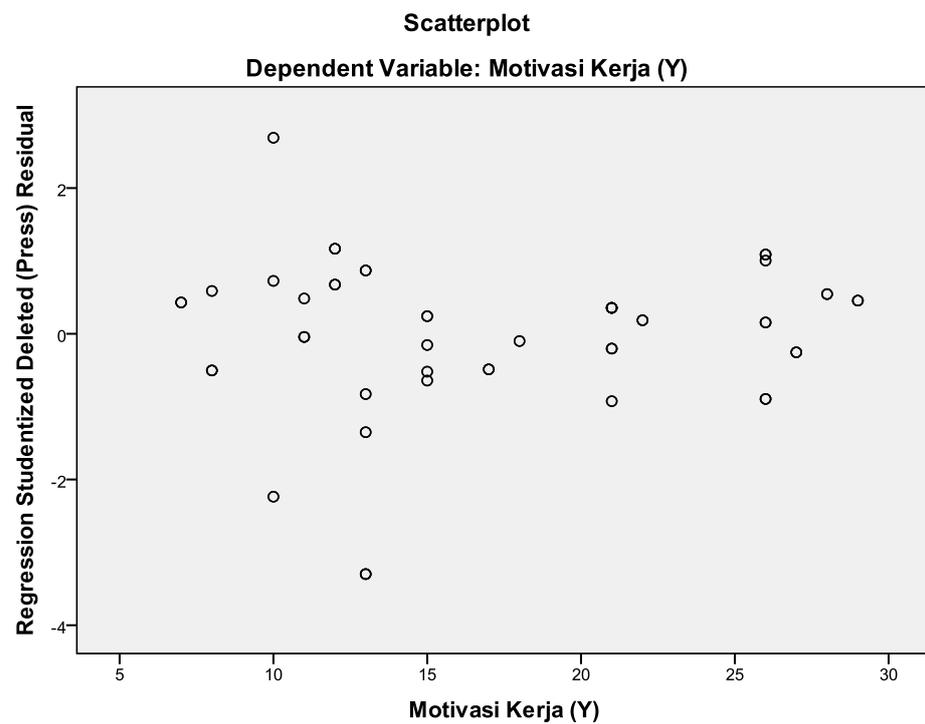
Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar 7.603, Kompensasi (X2) sebesar 33.568, dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 34.435 lebih besar dari 10 yang berarti ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Promosi Jabatan (X1) sebesar 0.132, Kompensasi (X2) sebesar 0.030, dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 0.029 lebih kecil dari 0.10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019*

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

## 6. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

**Tabel 4.38 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja (Y)	17.24	6.798	82
Promosi Jabatan (X1)	27.18	11.867	82
Kompensasi (X2)	22.87	8.893	82
Pengembangan Karir (X3)	28.28	11.208	82

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, nilai rata-rata dari variabel Motivasi (Y) adalah 17.24 dengan standar deviasinya adalah 6.798. Untuk variabel promosi jabatan (X1) nilai rata-ratanya adalah 27.18 dengan standar deviasinya adalah 11.867, kompensasi (X2) nilai rata-ratanya adalah 22.87 dengan standar deviasinya adalah 8.893 dan pengembangan karir nilai rata-ratanya adalah 28.28 dengan standard deviasinya adalah 11.208 Sedangkan jumlah responden (N) adalah 82.

## 7. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji  $F_{hitung}$  adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir (*variable independent*) terhadap motivasi kerja (*variable dependent*).

$H_1$  : Minimal 1  $\neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karir (*variable independent*) terhadap motivasi kerja (*variable dependent*).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha$  5%

**Tabel 4.39 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3722.237	3	1240.746	4633.867	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.885	78	.268		
	Total	3743.122	81			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3) , Promosi Jabatan (X1), Kompensasi (X2) b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4633.867 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  4633.867  $> F_{tabel}$  2.72 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00  $<$  0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa promosi jabatan, kompensasi,

dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

**Tabel 4.40 Persamaan Regresi Linier Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>-.187</b>	.159	
	Promosi Jabatan (X1)	<b>-.287</b>	.013	-.501
	Kompensasi (X2)	<b>.800</b>	.037	1.047
	Pengembangan Karir (X3)	<b>.245</b>	.030	.404

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.40 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = -0.187 + -0.287 X_1 + 0.800 X_2 + 0.245 X_3$ . Konstanta sebesar -0.187 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi promosi jabatan (X1) sebesar -0.287, kompensasi (X2) sebesar 0.800 dan pengembangan karir sebesar 0.245 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

### b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.41 Hasil Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.173	.244
	Promosi Jabatan (X1)	-21.482	.000
	Kompensasi (X2)	21.364	.000
	Pengembangan Karir (X3)	8.144	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja

$h_0 : \beta_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap motivasi kerja

$h_0 : \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap motivasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.41 diatas terlihat bahwa variabel promosi jabatan nilai  $t_{hitung} -21.482 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial tidak berpengaruh namun ada signifikan dari variabel

promosi jabatan terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 di terima.

2) Uji pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat bahwa variabel kompensasi nilai  $t_{hitung}\ 21.364 > t_{tabel}\ 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

3) Uji pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat bahwa variabel pengembangan karir nilai  $t_{hitung}\ 8.144 > t_{tabel}\ 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ ,

artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

### c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 4.42 Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 <sup>a</sup>	.994	<b>.994</b>	.517

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3) , Promosi Jabatan (X1), Kompensasi (X2) b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.994 hal ini berarti 99.4% variasi Efektivitas Kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 99.4\% = 0.4\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel promosi jabatan dengan nilai  $t_{hitung} -21.482 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial tidak berpengaruh namun ada signifikan dari variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 di terima.

Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, menginginkan promosi jabatan, karena promosi jabatan dipandang sebagai pengakuan prestasi kerja yang mereka berikan kepada organisasi, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja, karena merasa pekerjaannya di hargai dan diakui oleh organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Saydam dalam Kadarisman (2012:133) yang menyatakan “Promosi merupakan idaman para pegawai, karena melalui promosi ini, akan membawa pengaruh/motivasi dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.”

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan kemampuan terbaiknya sebagai upaya mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah

pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2019: 233)

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} 21.364 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial variabel kompensasi ada hubungan erat dengan variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010:133). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen yang dapat memotivasi kerja.

## **3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t variabel pengembangan karir nilai  $t_{hitung} 8.144 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial variabel pengembangan

karir mempunyai hubungan erat dengan variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

Pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Hady (2013:72). Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Miftahun & Sugiyanto (2010:74)

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

##### **1. Uji Simultan (Uji-f)**

Berdasarkan hasil uji serempak atau simultan (uji f) variabel independen (Promosi Jabatan, Kompensasi dan Pengembangan Karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima

##### **2. Uji Parsial (Uji-t)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel promosi jabatan dan motivasi kerja tidak ada hubungan namun masih terdapat signifikan karena lebih besar dari alpha.
- b) Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang sangat erat antara kedua variabel tersebut.
- c) Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang sangat erat di antara ke dua variabel.

### 3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.994 hal ini berarti 99,4% variasi Motivasi Kerja menjelaskan bahwa variabel independen (Promosi Jabatan, Kompensasi dan Pengembangan Karir) sedangkan sisanya ( $100\% - 99.4\% = 0.4\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, penulis mencoba untuk memberi saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Meskipun hasil penelitian tidak menunjukkan adanya pengaruh antara promosi jabatan dengan motivasi kerja karyawan namun perusahaan tidak bias begitu saja mengabaikan pentingnya promosi jabatan karena apabila promosi jabatan di lakukan dengan lebih baik lagi maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan system pemberian kompensasi yang telah di tetapkan perusahaan mengingat dari hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja, maka kompensasi harus diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan guna dapat lebih memberikan semangat karyawan dalam bekerja.
3. Dalam hal pengembangan karir perusahaan harus lebih jeli dan selektif kepada karyawan yang benar-benar bekerja yang lebih baik lagi sehingga akan memotivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Azwar (2010), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anoraga, (2010), *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Bahri, (2016), *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga*, Bandung.
- Ghozali (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hady (2013), *Pasar Modal : Acuan Teoretis Dan Praktis Investasi Di Instrument Keuangan Pasar Modal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (2016), “Manajemen Personalialia”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Malayu S.P. Hasibuan (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Administrasi

Niaga.

Miftahun & Sugiyanto (2010), Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 –109.

Muchdarsyah Sinungan, (2013), Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, (2012), Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta. Rineka Cipta

- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Singgih Santoso, (2012), *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung
- Siagian (2010), “Manajemen Sumber Daya Manusia” Cetakan Kesembilan, PT Bumi Angkasa, Jakarta.
- Sari, (2012), “Beberapa Masalah Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan”, BPA UGM, Jogjakarta.
- Syafri Mangkuprawira (2013), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Sihotang (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Subekhi (2012 ), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Septawan (2014), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*.
- Simamora (2014), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Kedua, STIE YKPN, Jogjakarta.
- Shaputra & Hendriani, (2015), *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015
- Saraswathi (2011), *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT.Prenbalindo.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2013), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal Rifai (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Wirawan, (2013), Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Depok PT Raja Grafindo Persada.

wibowo (2011), Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.