



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus di PT. Sam Kyung Jaya Garment Departemen *Quality Control* Gedung C)

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
program sarjana ekonomi**

Oleh:

Liviani Desi Nawangsari

16510103

Dosen Pembimbing :

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

0606056901

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

0617028803

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

2023

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Liviani Desi Nawangsari
NPM : 16.51.0103
Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tahun Akademik : 2022/2023
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di PT. Sam Kyung Jaya Garment Departemen *Quality Control* Gedung C).

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, Agustus 2023

Yang menyatakan



Liviani Desi Nawangsari

NIM: 16.51.0103

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT. Sam Kyung Jaya Garment Departemen *Quality Control* Gedung C)

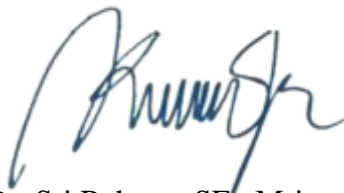
Oleh :

Liviani Desi Nawangsari

NIM : 16510103

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 28 Juli 2023.

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, SE., Msi

NIDN: 0-6060569-01

Dosen Pembimbing Pendamping




Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN: 0-6170288-03

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., Msi

NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT. Sam Kyung Jaya Garment Departemen *Quality Control* Gedung C)

Oleh :

Liviani Desi Nawangsari

NIM : 16510103

Skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 4 Agustus 2023.


Tim Penguji Ketua



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN: 0-6140866-01


Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, SE., Msi

NIDN: 0-6060569-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN: 0-6170288-03

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO:

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. An Najm : 39)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (QS. Al Insyirah : 6-8)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi saya ini untuk :

1. Bapak Ibu beserta keluarga tercinta.
2. Suami dan anakku tersayang.
3. Seluruh sahabat, teman-teman & rekan.
4. Almamater UNDARIS tercinta.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam melakukan kinerja yang baik untuk perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan kompeten pada suatu perusahaan maka dalam perusahaan akan mengalami ketertinggalan diantara perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Sumber Daya Manusia memiliki tingkat kinerja yang berbeda – beda, adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja PT. Sam Kyung Jaya *Garment* bagian *Quality Control* Gedung C.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dan terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* bagian *Quality Control* Gedung C yang berjumlah 250 orang dengan jumlah sampel 154 orang. Metode teknik *stratified random sampling*, yaitu yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017). Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji korelasi, dan uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji F dan uji T.

Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Sam Kyung Jaya *Garment* bagian *Quality Control* Gedung C. Dengan koefisien korelasi masing-masing untuk pengembangan karir 0,753, promosi jabatan sebesar 0,868, karakteristik pekerjaan sebesar 0,974, dan motivasi berprestasi sebesar 0,931 yang apabila diinterpretasikan termasuk dalam kategori kuat. Selain itu, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,945, promosi jabatan sebesar 0,884, karakteristik pekerjaan sebesar 1,111, dan motivasi berprestasi sebesar 1,064. Hasil uji T hitung variabel pengembangan karir sebesar $5,135 > t \text{ table } (1,976)$, promosi jabatan sebesar $1,791 < t \text{ table } (1,976)$, karakteristik pekerjaan sebesar $11,488 > t \text{ table } (1,976)$, dan motivasi berprestasi sebesar $3,406 > t \text{ table } (1,976)$. Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 95,9% dengan nilai F hitung sebesar 896,427 yang lebih besar dari F table sebesar 2,430 ($896,427 > 2,430$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi

ABSTRACT

Human resources are an important resource in doing good performance for a company, if there are no good and competent human resources in a company, the company will be left behind among other companies that have good and competent human resources. Human Resources have different levels of performance, while the factors that can affect employee performance are Career Development, Job Promotion, Job Characteristics, and Achievement Motivation. The purpose of this study was to determine the effect of Career Development, Job Promotion, Job Characteristics, and Achievement Motivation on employee performance of Departemen Quality Control Building C PT. Sam Kyung Jaya Garment.

The type of research used is causal associative research using a quantitative approach, namely to determine the relationship between two or more variables. The variables used in this study are independent and dependent. The population in this study were 250 employe of Departemen Quality Control Building C PT. Sam Kyung Jaya Garment with a population of 154 people. The method of probability sampling technique uses simple simple stratified random sampling, namely the sampling technique is carried out randomly with paying attention to the strata in the population (Sugiyono, 2017). The data testing used in this study includes correlations tests, regression tests. Furthermore, hypothesis testing uses the coefficient of determination, test T and test F.

Career Development, Job Promotion, Job Characteristics, and Achievement Motivation jointly affect on employee performance of Departemen Quality Control Building C PT. Sam Kyung Jaya Garment. With the correlation coefficient for Career Development of 0,753, Job Promotion of 0.868, Job Characteristics of 0,974, and Achievement Motivation of 0,931, which if interpreted the tendency is included in the strong category. In addition, Career Development, Job Promotion, Job Characteristics, and Achievement Motivation also have an influence on performance as shown by the regression coefficient for Career Development of 0.945, Job Promotion of 0.884, Job Characteristics of 1,111 and Achievement Motivation of 1,064. The result t value of career development of 5,135 > t table (1,976), job promotion of 1,791 < t table (1,976), job characteristic of 11,488 > t table (1,976), dan achievement motivation of 3,406 > t table (1,976). The influence of Career Development, Job Promotion, Job Characteristics, and Achievement Motivation jointly affects the performance as shown in the determination test results of 95,9% with the calculated F value of 896,427 which is greater than the F table, which is equal to 2,430 (896,427 > 2,430) with a significance value (p) of 0,000 less than 0.05.

Keywords: Career Development, Job Promotion, Job Characteristics, and Achievement Motivation

KATA PENGANTAR

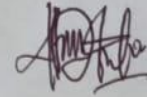
Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PT. SAM KYUNG JAYA *GARMENT* .

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta menyumbangkan saran pemikiran yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA selaku pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS).
6. Seluruh teman-teman Progam Studi S-1 Ekonomi angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi penulis selama penulisan skripsi ini.

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

Ungaran, Agustus 2023



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	8
C. TUJUAN PENELITIAN	9
D. MANFAAT PENELITIAN	9
E. DEFINISI OPERASIONAL.....	10
F. SISTEMATIKA PENULISAN	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
1. Pengembangan Karir	13
2. Promosi Jabatan.....	16
3. Karakteristik Pekerjaan	21
4. Motivasi Berprestasi	28
5. Kinerja.....	39

6. Penelitian Terdahulu.....	45
B. KERANGKA PIKIR	46
C. HIPOTESIS	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian	49
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian	50
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	51
E. Jenis dan Sumber Data	53
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisa Data	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reabilitas	56
3. Korelasi	57
4. Regresi.....	59
5. Determinasi.....	61
6. Hipotesis	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Hasil Penelitian.....	68
1. Analisa Deskriptif.....	68
2. Hasil Uji Analisa	71
B. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	45
TABEL 3.1	50
TABEL 3.2	53
TABEL 3.3	57
TABEL 3.4	58
TABEL 3.5	59
TABEL 4.1	69
TABEL 4.2	70
TABEL 4.3	71
TABEL 4.4	72
TABEL 4.5	74
TABEL 4.6	75
TABEL 4.7	75
TABEL 4.8	76
TABEL 4.9	76
TABEL 4.10	77
TABEL 4.11	80
TABEL 4.12	81
TABEL 4.13	86

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1	47
GAMBAR 3.1	65
GAMBAR 3.2	67
GAMBAR 4.1	82
GAMBAR 4.2	84
GAMBAR 4.3	85
GAMBAR 4.4	86
GAMBAR 4.5	88

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	101
LAMPIRAN 2	106
LAMPIRAN 3	110
LAMPIRAN 4	113
LAMPIRAN 5	136
LAMPIRAN 6	146
LAMPIRAN 7	147
LAMPIRAN 8	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, sebuah perusahaan tidak hanya mengandalkan modal dan fasilitas yang dimilikinya tetapi juga sumber daya manusia yang handal agar bisa bertahan hidup dan berkembang. Siagian (2020) “sumber daya manusia adalah sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat besar”, semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadikan kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan tidak berfungsi sebagaimana fungsi perusahaan. Menurut Rivai & Mulyadi (2020) “peran sumber daya manusia sangat penting bagi pesaing dalam usaha yang semakin kompetitif diantara perusahaan, dewasa ini diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang benar-benar harus diperhatikan dalam pengelolaannya”. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih tanpa peran aktif dari karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Menurut Sedarmayanti & Pd (2019) “sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan”, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kontribusi karyawan dari

sebuah perusahaan terhadap internal organisasi dalam rangka untuk mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini karena, semua organisasi dalam dunia usaha memang lebih dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang mengelolanya. Maka dari itu agar dapat menjalankan usaha secara lebih baik, maka pemilihan sumber daya manusia serta pengembangan potensinya harus tetap diperhatikan secara lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Stephen (2007) “peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil”, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya yang dimaksud di sini adalah karyawan perusahaan industri *garments*. Karyawan yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci dari perusahaan dan pencapaian tujuannya. Apabila karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, sebaliknya apabila karyawan mengerjakan dengan suasana yang tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang jauh dari kata memuaskan. Sumber daya yang dimaksud di sini adalah karyawan perusahaan industri *garment*. Karyawan yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci dari perusahaan dan pencapaian tujuannya. Apabila karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik maka output yang dihasilkan akan memuaskan, sebaliknya apabila karyawan mengerjakan dengan suasana yang tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang jauh dari kata memuaskan. Menurut Robbins dan Judge (2007) “kinerja karyawan juga diartikan

sebagai suatu pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan dan motivasi belajar yang baik di dalam perusahaan maupun perusahaan”. Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dalam perusahaan. PT. Samkyung Jaya Garments merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian, jadi hampir seluruh proses produksinya dilakukan dengan menggunakan tenaga kerja manusia atau padat karya dan dibantu beberapa mesin penunjang pekerjaan. Perusahaan tersebut memproduksi beberapa pakaian jadi yang diatur oleh departemen desain yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan oleh *buyer* atau pemesan dan pengiriman yang tepat guna memenuhi hal tersebut, perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan bagaimana mengerjakan suatu bahan belum jadi menjadi pakaian jadi dengan membagi per prosesnya. PT. Samkyung Jaya Garments dalam proses produksinya menggunakan *system process by process* yaitu suatu proses produksi yang dilakukan oleh pekerja dengan menggunakan sistem langkah demi langkah atau perproses bagian akhir proses menjadi tanggung jawab satu operator sehingga operator dituntut untuk memiliki ketrampilan dan pemahaman cara menjahit yang baik, ketetapan waktu dalam pengiriman produk sangat berpengaruh dalam kestabilan perusahaan. Mengingat permasalahan SDM yang kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Hal ini akan menurunkan produktivitas

karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi adanya pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan dan motivasi berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2017) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang, definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang (Dessler, 2016). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, sebagian karyawan memiliki frekuensi pelatihan kinerja yang kurang maksimal dan kurang tepat atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta hanya terbatas pada karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini dapat menghambat pengembangan karir karyawan serta tidak mengetahui potensi karyawan secara baik dan benar. Berdasarkan penelitian Dewi dan Utama (2019)

pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi pengembangan karir yang ada pada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2019). Pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai. Dalam melakukan promosi jabatan, PT. Samkyung Jaya Garments belum menerapkan penilaian secara obyektif terhadap prestasi atau kinerja karyawannya, promosi yang ditawarkan tidak sesuai dengan keahlian, serta belum adanya regulasi yang mengatur tentang promosi jabatan karyawan sehingga hal tersebut berdampak pada kurangnya posisi jabatan yang belum tersedia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Beta (2015), diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan adanya promosi jabatan pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus dengan besaran pengaruh 47%. Promosi jabatan diharapkan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal dibandingkan dengan jabatan sebelumnya karena wewenangnya yang masih minimum.

Menurut Robbins and Judge (2017) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan

dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman ketrampilan, indentitas tugas, arti tugas, otomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan *contingency* (Sinambela, 2021). Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. *Survey* awal yang dilakukan oleh Peneliti adalah karyawan belum memiliki ketrampilan yang mumpuni, dimana ketrampilan yang dimiliki hanya apa yang dilakukan dalam pekerjaan itu saja, karyawan tidak mendapatkan umpan balik sehingga mereka tidak mengetahui apakah mereka telah bekerja dengan baik atau tidak, pimpinan perusahaan juga belum maksimal dalam mengevaluasi dan menganalisis tiap pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta kebutuhan kerja disetiap divisi. Sehingga umpan balik yang diberikan untuk PT. Samkyung Jaya Garments belum maksimal. Menurut penelitian yang dilakukan Astutik dan Priantono, (2020) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Keswadayaan Masyarakat di Kota Probolinggo.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Findarti, 2016). Menurut Laela dan Santoso (2017) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi berprestasi merupakan usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin, untuk mengatasi tantangan, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dalam suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau dapat pula prestasi orang lain. Dalam hal ini, PT. Samkyung Jaya Garments belum memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan, karyawan juga kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, banyak mengeluh atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak ada keikhlasan dalam diri karyawan bahkan cenderung paksaan, karyawan hanya datang untuk bekerja dan gajian untuk selebihnya mereka tidak ingin memikirkan, serta adanya insentif yang belum jelas pengaturannya, dimana insentif tidak diberikan secara *continue*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2019) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sam Kyung Jaya Garment adanya pelatihan yang kurang maksimal, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi karena kurangnya ketrampilan kerja. Belum adanya regulasi yang mengatur tentang promosi jabatan. Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan tidak didasarkan pada kebutuhan dan formasi yang tersedia pada perusahaan. Sebagian besar karyawan belum mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah yang banyak karena karyawan hanya bisa mengerjakan tugas reguler yang menjadi kesibukannya sehari-hari sedangkan tugas ekstra atau mendesak tidak bisa diselesaikan dengan baik. Karyawan belum efisien dalam melaksanakan tugas

karena adanya indikasi bahwa pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang relatif lama, menghabiskan banyak sumber daya yang tersedia dan hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar. Karyawan kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja, serta masih ditemukan sebagian karyawan yang memiliki tingkat kehati-hatian yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Samkyung Jaya Garments”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment?
4. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment?
5. Apakah pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment Karangjati.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment Karangjati.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment Karangjati.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment Karangjati.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment Karangjati.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian tercapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak yang memerlukan, sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan
Sebagai masukan PT Samkyung Jaya Garment Kabupaten Semarang dalam mengambil keputusan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi peneliti
Mengharapkan agar penyusunan ini berguna sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dari bangku kuliah, dalam dunia nyata. Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan

pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

3. Manfaat bagi universitas

Sebagai tambahan khazanah keilmuan yang utamanya di bidang Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel yang dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu variabel (Noor, 2011). Adapun definisi operasional tiap-tiap variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir (X_1)

Menurut Mangkunegara (2017) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2. Promosi Jabatan (X_2)

Menurut Hasibuan (2019) promosi jabatan adalah perpindahan karyawan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

3. Karakteristik Pekerjaan (X_3)

Menurut Robbins and Judge (2017) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana

pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman ketrampilan, indentitas tugas, arti tugas, otomi dan umpan balik.

4. Motivasi berprestasi (X₄)

Menurut (Laela dan Santoso, 2017) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins and Coutler (2016) Kinerja adalah hasil akumulatif dari seluruh aktivitas kerja di dalam perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika sengaja ditentukan, agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya adalah:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjadi pengantar menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti dan untuk apa penelitian dilakukan. Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup seperti *wokshop* yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2019). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Noe (2019) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.
- 2) Rivai & Mulyadi (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Marwansyah dalam Burhanudin (2015), menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.
- 3) Mangkunegara (2017) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan

mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

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

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antar kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbul balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Sondang Siagian (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seseorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya membangun karirnya. Sedangkan

sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya..

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2017) indikator pengembangan karir meliputi:

- 1) Frekuensi pelatihan, yaitu ukuran yang menunjukkan jumlah atau kuantitas besarnya atau seringnya dilakukan suatu pelatihan untuk karyawan di dalam perusahaan.
- 2) Pengalaman kerja, yaitu proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 3) Masa kerja, yaitu waktu yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang diperoleh.

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Seiring dengan tujuan peningkatan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan, promosi dan pengembangan merupakan salah satu faktor utama bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu sangat penting apabila promosi dilakukan secara adil. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh setiap pegawai. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi dari

sebelumnya. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Rivai (2019) promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai di pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level.
- 2) Nitisemito (2016) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
- 3) Hasibuan (2019) promosi jabatan adalah perpindahan karyawan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Dari pengertian di atas, yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, status serta pendapatan yang meningkat.

b. Manfaat Promosi Jabatan

Promosi jabatan memeberikan banyak manfaat, bukan saja bagi pegawai sendiri, tetapi juga bagi perusahaan di mana ia bekerja. Manfaat promosi jabatan menurut Manurung (2022) adalah sebagai berikut :

- 1) Mempertinggi semangat kerja pegawai

Bilamana promosi direalisasikan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi perlu bagi

setiap badan usaha dan dalam hal ini sebagai akibat dari pemberian promosi jabatan yang objektif.

2) Menjamin stabilitas pegawai

Keuntungan dari stabilitas pegawai telah dirasakan dan dinyatakan oleh setiap perusahaan. Salah satu hal yang menyebabkan stabilitas pegawai adalah dengan direalisasikan promosi jabatan kepada pegawai tepat waktu dan dengan penilaian yang seobjektif mungkin.

3) Memajukan pegawai

Pegawai yang terampil dan memiliki prestasi yang baik harus dikembangkan. Seseorang pegawai dapat dikembangkan dengan memberikan tugas untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar atau dengan cara promosi.

c. Syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan pegawai, harus sudah mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan itu. Syarat-syarat promosi ini harus diinformasikan kepada semua pegawai, agar pegawai mengetahui secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi pegawai untuk berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Seleksi Persyaratan Administratif

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama, tergantung pada perusahaannya masing-masing. Syarat-syarat promosi menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut :

1) Kejujuran

Pegawai itu harus jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, tutur kata sesuai dengan perbuatannya. Seorang pegawai tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2) Disiplin

Pegawai itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugas serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin ini, memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi kerja

Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerjasama

Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.

5) Kecakapan

Pegawai itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa kerja secara mandiri dalam

mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan terus menerus dari atasannya.

6) Loyalitas

Pegawai itu harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan, ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif dalam perusahaan.

Syarat-syarat promosi belum tentu sama untuk setiap jabatan yang berlainan. Hal ini disebabkan karena kemampuan yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut tidaklah sama, meskipun dalam satu jabatan yang sejenis. Selain menetapkan persyaratan promosi, dalam menjalankan program promosi perlu juga ditetapkan kriteria pegawai yang memenuhi syarat untuk dipromosikan.

d. Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga pegawai secara jelas mengetahui dan kantor mempunyai pegangan untuk mempromoskan pegawai Hasibuan (2019) indikator promosi jabatan meliputi:

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujura, kemampuan dan kecakapan pegawai bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut, pegawai baru akan di promosikan, jika pegawai itu menunjukkan kejujuran kemampuan dan kecakapan dalam memangku jabatan.

2) Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuranm kemampuan dan kecakapan semua pegawai. Penilaian harus jujur dan objektif. Pegawai yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya.

3) Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu, harus ada uraian pekerjaan atau jabatan yang akan dilaksanakan pegawai. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi yang ada dalam kantor.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan, seperti kejelasan tugas, kewenangan, tanggung jawab, prosedur, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya.

Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Setiap pekerjaan pasti

mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

Abdullah (2019) mengemukakan bahwa pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting yang cenderung diterima dengan positif oleh karyawan-karyawan. Karakteristik dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang buruk. Banyak pendekatan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas mencerminkan usaha untuk meluaskan satu karakteristik pekerjaan atau lebih. Karakteristik pekerjaan telah didefinisikan juga oleh beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Laela & Santoso (2017) karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.
- 2) Menurut Robbins dan Judge (2017), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.
- 3) Menurut Supriaddin (2020), karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan

yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan juga menjadi dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.

b. Tujuan Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk memberi deskripsi mengenai jenis pekerjaan kepada karyawan, memberikan job description dan memotivasi karyawan untuk berkompetisi secara positif agar dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2009), tujuan, manfaat dan kegunaan karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi deskripsi kepada semua karyawan mengenai jenis-jenis pekerjaan dan tugas - tugas yang dapat mengefektivaskan pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Mempermudah perusahaan memberikan job description kepada semua karyawan sehingga dapat memilih karyawan yang benar-benar sesuai dengan keahliannya.
- 3) Memotivasi kerja karyawan dan merangsang karyawan untuk berkompetisi secara positif dalam lingkungan kerjanya, karena dalam karakteristik pekerjaan terdapat target-target yang harus dicapai karyawan.

c. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan mempunyai karakteristik sendiri-sendiri dalam mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins (2017),

aspek-aspek atau indikator karakteristik pekerjaan antara lain yaitu sebagai berikut:

1) Variasi ketrampilan yang dibutuhkan

Variasi keterampilan adalah tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai keragaman tinggi ini akan membuat karyawan menggunakan beberapa keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan yang beragam dipandang lebih menantang karena mencakup beberapa jenis pekerjaan. Pekerjaan seperti ini akan menghilangkan rasa kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang.

Selain itu keragaman keterampilan akan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi para pekerja, karena para pekerja dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda. Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini antara lain keragaman pekerjaan dan keragaman ketrampilan.

2) Jati diri dari tugas

Tingkat dimana suatu pekerjaan itu memerlukan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diidentifikasi. Gerakan manajemen ilmiah masa lampau yang telah menimbulkan pekerjaan yang terlalu dispesialisasikan dan rutinitas para karyawan mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan sehingga para karyawan tidak dapat mengidentifikasi

salah satu hasil kerja dengan upaya mereka sendiri. Para karyawan tidak dapat memiliki rasa menyelesaikan atau tanggung jawab terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

3) Kepentingan tugas

Task significant adalah pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen. Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. Dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain di luar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat.

4) Kewenangan dan tanggung jawab

Tingkat atau keadaan dimana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai otonomi mendorong karyawan menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Otonomi dalam konteks dimensi karakteristik pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan

5) Umpan balik dan tugas yang telah dilaksanakan

Tingkat dimana karyawan mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Umpan balik mengacu pada informasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan. Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, pimpinan, atau rekan kerja lainnya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka, karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan agar dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

Umpan balik mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang.

d. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti memiliki karakteristik sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Adapun Robbins & Judge (2017) indikator karakteristik pekerjaan meliputi:

1) Ragam keahlian

Perluasan dari pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk menyelesaikan tugasnya yang sukses menandakan ragam keahliannya

2) Identitas tugas

Pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan dapat dilihat hasilnya.

3) Signifikansi tugas

Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.

4. Motivasi Berprestasi

a. Pengertian Motivasi Berprestasi

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain karena dukungan dari motivasi kerja pegawai. Motivasi menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, yang hal ini didasari oleh dua konsep dasar yaitu kebutuhan yang berasal dari orang itu sendiri dan tujuan di lingkungan di mana orang itu berada.

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya bergerak. Menurut Danang, (2019), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berprestasi telah didefinisikan juga oleh beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Laela dan Santoso (2017) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-

sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

- 2) Burhanudin (2015) menyatakan, motivasi berprestasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu
- 3) Siagian (2019) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan letrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, bisa berupa kata-kata, keyakinan dari dalam diri sendiri atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu dan untuj memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Helleriegel dan Slocum dalam Handoko (2016) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu, “perbedaan karakteristik

individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi”.

Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi.

Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai.

Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli ekstrinsik mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Selanjutnya faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut Siagian (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor intrinsik atau dari dalam, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan berupa

- a. Pekerjaan itu sendiri, berat ringannya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan, besar kecilnya kemungkinan karyawan berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab, besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang karyawan
 - d. Pengakuan, besarkecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya
 - e. Pencapaian, besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.
 - f. Pencapaian, besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- 2) Faktor ekstrinsik atau dari luar, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, meliputi:
- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan., dimana peraturan akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi di suatu organisasi atau perusahaan.
 - b. Penyeliaan, tingkat kewajaran yang dirasa oleh karyawan.
 - c. Gaji, tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - d. Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasa dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

- e. Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas dan pekerjaannya

Sedangkan Saweduling (2019) mengatakan bahwa, “motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja”.

- a. Karakteristik Individu

Saweduling (2019) mendefinisikan, “karakteristik individu sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja”. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat dan sikap terhadap dirinya, pekerjaannya dan kebutuhan yang diinginkannya.

Menurut Munandar (2019) pengertian minat adalah “sikap secara nyata menunjukkan adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional”. Minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya.

- b. Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Herzberg ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor penyebab kepuasan, sedangkan yang kedua disebut faktor penyebab ketidakpuasan.

Faktor penyebab kepuasan menyangkut pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Penyebab kepuasan ini berkaitan dengan sifat pekerjaan dan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi tugas pekerjaan. Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan meliputi faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, di mana faktor ini timbul disebabkan oleh hubungan seseorang dengan lingkungan organisasi (suasana pekerjaan) di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

c. Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri dari dua hal yaitu lingkungan terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Motivasi kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan kepuasan kerja, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Hanggraini (2012) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja adalah :

- a) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain: hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan social diantara pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b) Faktor individual yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.

- c) Faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

c. Bentuk-bentuk Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan itu bisa saja berbentuk antusiasme, harapan dan semangat. Semua yang dilakukan setiap hari senantiasa dibayangi oleh adanya motivasi. Misalnya, seorang pegawai yang bekerja tentu saja memiliki motivasi bekerja, begitu pula seorang atlet memiliki motivasi bertanding, seorang pelajar dengan motivasi belajar, dan lain sebagainya.

Menurut Kaengke (2018) terdapat beberapa bentuk motivasi yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja, yaitu :

1) Teguran dan Kritik

Menegur berarti mengingatkan bila seseorang tidak mencapai standar agar dia dapat mencoba kembali mencapai standar tersebut. Di dalam menegur, seorang motivator harus dapat memperlihatkan kesalahan apa yang terjadi, memiliki cukup fakta dan disertai perasaan sang motivator, apakah marah, tersinggung ataupun frustrasi. Mengkritik adalah sebuah tindakan yang sulit kalau melihat prinsip-prinsip berkomunikasi yang diungkapkan oleh Dale Carnegie, yaitu jangan mengkritik, mencerca atau mengeluh, sebaliknya berikan penghargaan yang jujur dan tulus. Jadi sebisa mungkin jangan menyampaikan kritik, tetapi berikan saran-saran berharga yang membangun.

2) Amarah

Amarah adalah emosi yang digunakan oleh pembicara-pembicara untuk memukau pendengarnya. Amarah seorang jenderal digunakan untuk membangkitkan kemarahan seluruh tentaranya untuk membangkitkan semangat juang seluruh tentaranya. Amarah seorang manajer untuk menegaskan kembali standar keunggulan mutu perusahaan.

3) Tantangan

Tantangan adalah target yang tidak mustahil untuk dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Tantangan yang realistis mampu membangkitkan antusiasme dari staff atau tim untuk memberikan performa terbaik yang semakin baik lagi.

4) Kecacatan Tubuh

Di dalam buku-buku banyak yang mengisahkan orang-orang cacat yang berhasil berjaya di bidangnya. Sebagai contoh Andrea Bocelli, penyanyi suara tenor yang sangat terkenal meskipun tidak dapat melihat. Setelah memperoleh keberhasilan, mereka tidak tinggal diam tetapi selalu memotivasi orang lain apalagi yang mengalami cacat tubuh untuk terus berusaha mencapai keberhasilan dan tidak selalu melihat kekurangan yang mereka miliki.

5) Materi

Memberikan materi adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia (Teori Maslow). Materi dapat berupa gaji yang pantas, fasilitas, kendaraan, rumah, dan lain sebagainya.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan. Seorang pimpinan harus dapat menentukan jenis motivasi apa yang cocok bagi pegawai, dikarenakan sebagai seorang individu pegawai diliputi oleh berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan hal tersebut, menurut Flippo (2020), motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif adalah dengan pemberian insentif. Adanya pemberian insentif ini dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu:

a) Material insentif

Material insentif adalah semua daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang, termasuk didalamnya gaji, tunjangan, hadiah dan sebagainya.

b) Nonmaterial Insentif

Nonmaterial insentif adalah segala jenis daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang tidak dinilai

dengan uang. Beberapa hal yang termasuk didalamnya antara lain pemberian fasilitas, pemberian penghargaan, pendidikan dan pelatihan, penempatan yang tepat, kondisi kerja yang baik, pimpinan yang adil dan bijaksana, kesempatan untuk maju.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik. Karena disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas, pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya harus mampu menggunakan kedua jenis motivasi ini, serta pimpinan dalam menggunakan kedua jenis motivasi ini harus mampu menyesuaikan dengan tempat dan siapa yang diberikan motivasi. Pelaksanaan pemberian motivasi positif dalam rangka pemenuhan tujuan jangka panjang yang menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, sedangkan untuk motivasi negatif dalam rangka pemenuhan jangka pendek dengan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya sesaat dengan semangat kerja yang kian hari kian menurun.

d. Indikator Motivasi Berprestasi

Mnurut Laela dan Santoso (2017) indikator motivasi berprestasi meliputi:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi seperti pemberian hadiah dan promosi jabatan.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti sarana dan prasarana yang memadai.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti hasil kerja yang maksimal dan pencapaian tugas yang ditargetkan.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti pujian atas keberhasilan dan penilaian prestasi kerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang dituntut memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Diperlukan penerapan kinerja untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik. Kinerja dapat diukur dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ukuran tersebut dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi. baik berasal dari dalam diri ataupun dari luar individu pegawai.

Menurut Mangkunegara (2020) istilah kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan telah didefinisikan juga oleh beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Edison (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Kasmir (2016) menyatakan, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
- 3) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika (Sedarmayanti, 2019).
- 4) Menurut Robbins and Coutler (2016) Kinerja adalah hasil akumulatif dari seluruh aktivitas kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi konsep tersebut, pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sesi dan Suwandana (2020), faktor-faktor yang dominan memengaruhi kinerja organisasi adalah upaya manajemen dalam menerjemahkan dan meyelaraskan tujuan organisasi, kualitas SDM yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

Mahmudi (2019) menyebutkan faktor-faktor tersebut, sebagai berikut:

- 1) Faktor personal (individu) meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan, dan kekompakan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.

Adapun Simamora (2014) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran, dan motivasi.

- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain kerja.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) faktor-faktor kinerja terdiri dari:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi dituntut memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif

adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Mathis dan Jackson (2016) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Panggabean (2002) adalah sebagai berikut : ukuran dihubungkan dengan hasil, hasil dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan, ukuran obyektif dan observabel, data dapat diukur, ukuran dapat digunakan dimanapun.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan bagian yang terintegrasi dengan manajemen kinerja. Dengan menerapkannya maka kinerja sesuai dengan objektif tiap-tiap unit organisasi dan tujuan strategis perusahaan. Randal dan Susan (1997) menyatakan bahwa banyak peneliti menulis faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi unsur-unsur kompetensi dasar pegawai : orientasi pada hasil, dampak dan pengaruh, pemikiran konseptual, pemikiran analitis, inisiatif, percaya diri, pengertian antar pribadi, orientasi pelayanan pelanggan, kepemimpinan, mencari informasi dan kerja sama. Dari pengertian yang disampaikan Spencer tersebut dapat dikatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja

seseorang. Faktor-faktor internal yang dimaksudkan adalah kemampuan, upaya (motivasi), kesulitan tugas atau nasib baik. Faktor eksternal lebih banyak dikaitkan dengan situasi di luar jangkauannya, juga faktor lain seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan lain sebagainya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins and Coutler (2016) menyatakan ada tiga indikator yang bisa digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan dilihat pada hasil kerja yang dilakukan dan kualitas dari tugas atau tanggung jawab, dengan dasar keahlian serta kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya siklus operasional yang diselesaikan, besarnya juga dapat dilihat dari sudut pandang pekerja terkait dengan jumlah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan hasilnya.

3) Ketetapan waktu

Ketepatan waktu bisa dilihat sebagai hasil dari sudut pandang pekerja pada pekerjaan yang dilakukan dari awal masuk hingga akhir.

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel kualitas pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik Pekerjaan, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian terdahulu ini adalah untuk mengetahui hasil

yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

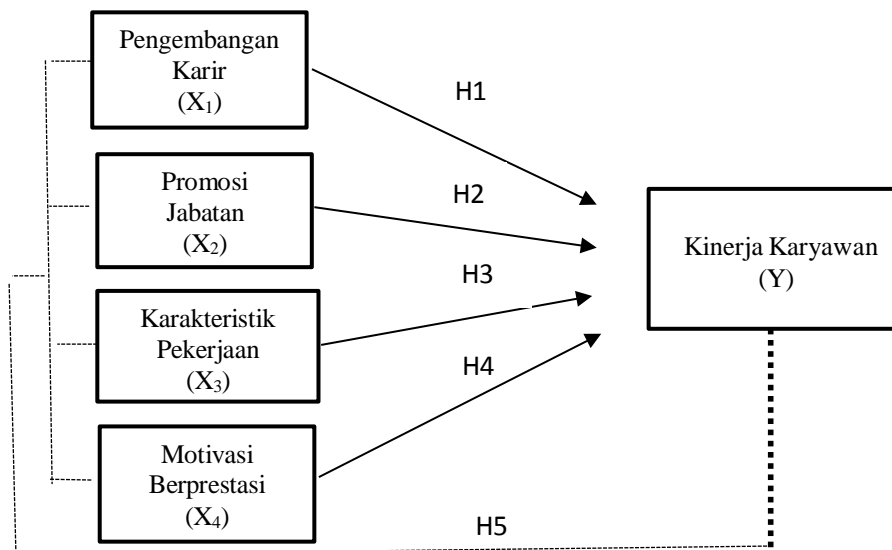
Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(Dewi & Utama, 2020)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Galleryy	Analisis Jalur	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kaengke (2018)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado	Teknik <i>Accidental Sampling</i>	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Vidian, (2018)	Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Karakteristik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
Saweduling, (2019)	Motivasi kerjadan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
Beta (2015)	Karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengeloan Aseet Daerah Kabupaten Rokan Hulu	Regresi Linier Berganda	Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sesi & Suwandana, (2020)	Motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Lestari Cabang Sesetan Denpasar	Analisis Jalur	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Supriaddin, (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Bahtermas Konawe	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

B. Kerangka Pikir

Sugiyono (2017) kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah ditekankan. Kerangka bagian teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang digunakan.



Gambar 2. 1

Kerangka Pikir Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Keterangan:

————— = Pengaruh secara parsial

- - - - - = Pengaruh secara simultan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan suatu penjealasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis dapat dikatakan sebagai kesimpulan sementara yang merupakan suatu kontruk yang masih perlu dibuktikan, dan suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Hipotesis sengaja dibuat untuk mengarahkan peneliti pada tujuan semula (perumusan), adapun hipotesis dalam penelitian ini :

H 1 : Diduga terdapat pengaruh antara pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment.

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment.

H4 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi (X4) terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment.

H5 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini juga merupakan penelitian dengan bentuk hubungan kausal apabila dilihat dari eksplnasinya. Hubungan kausal yang dimaksud Sugiyono (2017) adalah “hubungan yang bersifat sebab akibat. Hal ini karena dalam penelitian terdapat beberapa variabel, yaitu varianbel independen (yang mempengaruhi), variabel dan variabel dependen (yang dipengaruhi)”.

Hal ini dikarenakan dalam penelitian menggunakan beberapa variabel diantaranya adalah variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3) dan Motivasi berprestasi. Variabel terikat kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sam Kyung Jaya Garment Jl. PTP Ngobo RT.01/RW.01 Dusun Krajan, Desa Wringinputih Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah Kode Pos 50552 Telp. (0298) 522-701, Fax. (0298) 522-540.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau Variabel Independen

Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini dapat disebutkan : pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4).

b. Variabel Terikat atau Variabel Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan, yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kepustakaan
Pengembangan karir (X1)	1. Frekuensi pelatihan 2. Pengalaman kerja 3. Masa kerja	Mangkunegara (2017)
Promosi Jabatan (X2)	1. Kepercayaan 2. Keadilan 3. Formasi	Hasibuan (2019)

Variabel	Indikator	Kepustakaan
Karakteristik pekerjaan (X4)	1. Ragam keahlian 2. Identitas tugas 3. Signifikansi tugas	Robbins and Juge (2017)
Motivasi Berprestasi (X3)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan	Laela dan Santoso (2017)
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu	Robbins and Coutler (2016)

Sumber : data diolah 2023

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi karakteristik yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment bagian *Quality Control* Gedung C yang berjumlah 250 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penarikan sampel perlu dilakukan bila dirasa populasi terlalu besar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 orang karyawan PT Sam Kyung Jaya Garment.

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus

Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{250}{1 + 0.625}$$

$$n = \frac{250}{1,625}$$

$$n = 153.8 \text{ dibulatkan menjadi } 154$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian 5% karena kesalahan pengalaman sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 154 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *stratified random sampling*, yaitu proses pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya (Kuncoro, 2013).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 orang karyawan bagian produksi gedung 1, yang dapat dijelaskan pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Jumlah Populasi

No	Bagian Pekerjaan	Populasi	Sampel
1.	Sewing	95	58
2.	Gudang Fabric	25	16
3.	Cutting	35	22
4.	Finishing	95	58
Total		250	154

Sumber : data diolah 2023

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014) jenis data dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu data kualitatif dan kuantitatif yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data-data lainnya. Data kualitatif diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesoner. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kuantitatif.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data berupa angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung secara langsung. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *likert* berupa daftar pertanyaan (kuesioner atau angket) yang digolongkan dalam lima tingkatan (skala *likert*), selanjutnya dilakukan beberapa uji menggunakan

program SPSS untuk dapat dianalisa hasilnya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan F.

2. Sumber Data

Menurut Kuncoro (2013) sumber data dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan pada pengumpul data. Data sekunder dapat diperoleh dari perusahaan dan sebagainya. Seperti, data terbitan pemerintah dan laporan tahunan perusahaan. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer, dikarenakan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Kuncoro, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Menurut Sugiyono (2017) skala *likert*

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 instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2017) menyebutkan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dari penelitian kualitatif. Sehingga dalam penelitian ini peneliti berusaha mengumpulkan dokumen yang didapatkan di lapangan. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT. Sam Kyung Jaya Garment yang meliputi: gambaran PT. Sam Kyung Jaya Garment, visi misi perusahaan, gambaran umum departemen, struktur organisasi, dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni 2017). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2017), terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu deskriptif dan statistik

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, maka untuk menguji validitas suatu instrumen dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan juga sebaliknya (Ghozali, 2018).

Hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi dan kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas (10 responden)

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
1	Pengembangan Karir	X1.1	0,691	0,632	0,027	Valid
		X1.2	0,754	0,632	0,012	Valid
		X1.3	0,691	0,632	0,027	Valid
		X1.4	0,691	0,632	0,027	Valid
		X1.5	0,754	0,632	0,012	Valid
2	Promosi Jabatan	X2.1	0,825	0,632	0,003	Valid
		X2.2	0,789	0,632	0,007	Valid
		X2.3	0,789	0,632	0,007	Valid
		X2.4	0,789	0,632	0,007	Valid
		X2.5	0,698	0,632	0,025	Valid
3	Karakteristik Pekerjaan	X3.1	0,691	0,632	0,027	Valid
		X3.2	0,754	0,632	0,012	Valid
		X3.3	0,740	0,632	0,014	Valid
		X3.4	0,679	0,632	0,031	Valid
		X3.5	0,931	0,632	0,000	Valid
4	Motivasi Berprestasi	X4.1	0,756	0,632	0,011	Valid
		X4.2	0,687	0,632	0,028	Valid
		X4.3	0,763	0,632	0,010	Valid
		X4.4	0,674	0,632	0,032	Valid
		X4.5	0,698	0,632	0,025	Valid
5	Kinerja	Y.1	0,754	0,632	0,012	Valid
		Y.2	0,910	0,632	0,000	Valid
		Y.3	0,736	0,632	0,018	Valid
		Y.4	0,711	0,632	0,015	Valid
		Y.5	0,674	0,632	0,032	Valid

Sumber data: 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa hasil dari variable pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu nilai t hitung lebih besar dari t table.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban

responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama, jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Alat uji yang digunakan adalah Cronbach's Alpha dengan ketentuan jika cronbach's alpha (α) $\geq 0,70$, kuesioner dapat dikatakan reliabel dan jika cronbach's alpha(α) $< 0,70$, kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas pada 10 responden ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,901	0,70	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,863	0,70	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,845	0,70	Reliabel
Motivasi Berprestasi (X4)	0,790	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,808	0,70	Reliabel

Sumber data primer 2023.

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa hasil dari variable pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi dapat dikatakan reliabel. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu nilai cronbach's alpha (α) $\geq 0,70$.

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2018). Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : data diolah 2023

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan berikut ini :

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara persial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Husaini dan Akbar, 2009).

Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (kinerja karyawan)

x = Jumlah skor x (pengembangan karir X₁, promosi jabatan X₂, karakteristik pekerjaan X₃, motivasi berprestasi X₄)

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Husaini dan Akbar, 2009).

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS dengan melihat nilai (R) dan determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus menurut Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3X_4} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} + r^2_{YX_4} - 2r_{YX_1}r_{YX_2} - r_{YX_1}r_{YX_3} - r_{YX_2}r_{YX_3} - r_{YX_1}r_{YX_4} - r_{YX_2}r_{YX_4} - r_{YX_3}r_{YX_4}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3X_4}}}$$

Di mana :

$R_{y.X_1X_2X_3X_4}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X₁, X₂, X₃, X₄ secara bersama sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X₁ (pengembangan karir) dengan Y (kinerja karyawan)

r_{yx2} = koefisien korelasi X₂ (promosi jabatan) dengan Y (kinerja karyawan)

r_{yx3} = koefisien korelasi X₃ (karakteristik pekerjaan) dengan Y (kinerja karyawan)

r_{yx4} = koefisien korelasi X₄ (motivasi berprestasi) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3, X_4

3. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Versi 25.

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2017). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut :

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

Dimana :

Y' = variabel terikat (kinerja karyawan Y)

X = variabel bebas (pengembangan karir X_1 , promosi jabatan X_2 , karakteristik pekerjaan X_3 , motivasi berprestasi X_4)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

e = tingkat kesalahan yang ditolerir (*error*)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,

2017). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y' = variabel kinerja karyawan
- X₁ = variabel pengembangan karir
- X₂ = variabel promosi jabatan
- X₃ = variabel karakteristik pekerjaan
- X₄ = variabel motivasi berprestasi
- a = bilangan konstanta
- b_{1,2,3} = koefisien regresi
- e = tingkat kesalahan yang ditolerir (*error*)

3. Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait (Ghozali, 2018).

Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Menurut Ghozali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terdapat jumlah variabel bebas yang di masukkan

didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

4. Hipotesis

Uji hipotesis yaitu uji t dan F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)
 - a) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b) $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara persial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

- 2) Rumus Test Statistik menurut Usman dan Akbar (2011)

$$t \text{ hitung} = \frac{x - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

\bar{x} = rata-rata ada yang ada

μ_0 = rata-rata sekarang

s = simpangan baku

n = jumlah data sampel

3) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$ dan tingkat signifikansi 0,05

a) Dikatakan signifikan jika $< 0,05$

b) Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Menentukan t_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS

5) Kesimpulan

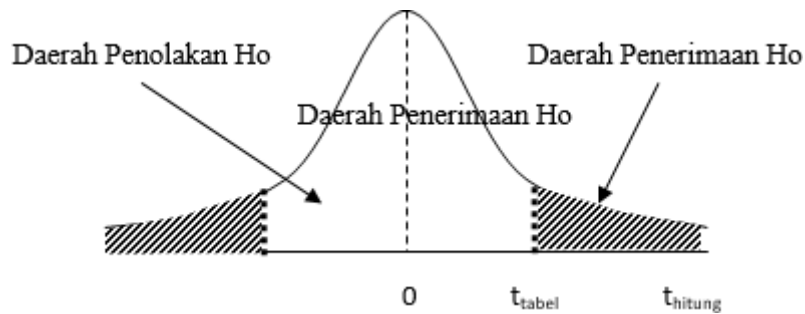
a) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka

H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan).

b) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

6) Gambar uji t (parsial)



Gambar 3.1.

Uji t (parsial)

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian uji F sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b) $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Test statistik menurut pendapat Usman dan Akbar (2011)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

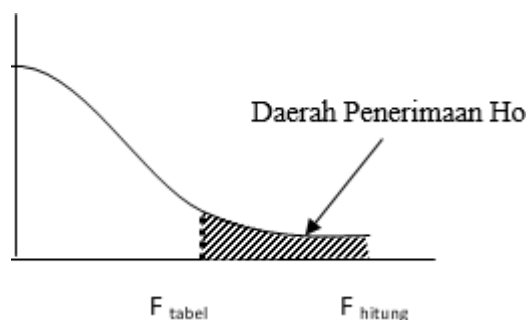
Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

K = banyaknya variabel bebas

n = jumlah data

- 3) Menentukan F_{hitung} dengan rumus $df = n-k-1$ dan tingkat signifikansi 0,05.
 - a) Dikatakan signifikan jika $< 0,05$
 - b) Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Menentukan F_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS.
- 5) Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012)
 - a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 6) Gambar uji F (Simultan)



Gambar 3.2.
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Analisa Diskriptif

a. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Sam Kyung Jaya *Garment* adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang *garment* yang mempunyai pangsa pasar di USA, Eropa, dan Asia. PT. Sam Kyung Jaya *Garment* merupakan anak cabang dari GG *Corporation* yang berkantor pusat di Seoul Korea. PT. Sam Kyung Jaya *Garment* memiliki 3 gedung yaitu Gedung A, Gedung B, dan Gedung C, dimana setiap gedung bertanggung jawab dari proses kain datang hingga barang siap pengiriman. Perusahaan ini banyak memproduksi pakaian jenis *blouse* dan *long dress* yang bahan bakunya langsung diimpor dari Cina dan Korea.

Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan yang nantinya dapat berguna bagi perusahaan, diantaranya yaitu memberikan fasilitas yang memadai, memperlakukan karyawan dengan baik serta mengadakan inovasi-inovasi baru dibidang produksi yang nantinya akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Dalam perusahaan mengutamakan yang dinamakan 5R (rajin, rawat, resik, ringkas, rapi), sebelum *breafing* pagi dipandu oleh pihak manajemen untuk membacakan isi dari 5R tersebut, sehingga karyawan hafal, memahami, dan menjalankannya, dengan begitu kualitas yang diharapkan akan terwujud. Karena

5R ialah suatu metode untuk mengatur atau mengelola tempat kerja menjadi tempat kerja yang lebih baik secara berkelanjutan. Dan penerapan 5R ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas di tempat kerja.

b. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *quality control* gedung C di PT. Sam Kyung Jaya *Garment* yang berjumlah 250 orang. Mengacu pada rumus Slovin diperoleh 154 orang, dimana untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*, yaitu proses pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya (Kuncoro, 2013).

Jumlah tersebut kemudian digunakan sebagai sampel besarnya responden yang akan diteliti berdasarkan identitas responden yaitu, nama, jenis kelamin, umur, masa kerja responden yang dijadikan sampel penelitian.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	9	5,8
2.	Perempuan	145	94,2
TOTAL		154	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 145 orang (94,2%) kemudian diikuti karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang (5,8%).

b. Usia

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner maka diperoleh data tentang umur responden, seperti yang disajikan pada table berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Umur Responden

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	38	24,7
2.	26-30 Tahun	54	35,1
3.	31-35 Tahun	33	21,4
4.	36-40 Tahun	22	14,3
2.	41-45 Tahun	7	4,5
TOTAL		154	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* dalam penelitian ini didominasi oleh rentang usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 54 orang (35,1%), kemudian diikuti oleh usia 20-25 tahun berjumlah 38 orang (24,7%), usia 31-35 berjumlah 33 orang (14,3%), usia 36-40 berjumlah 22 orang (14,3%), dan usia 41-45 tahun berjumlah 7 orang (4,5%).

c. Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang masa kerja responden, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Masa Kerja Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	61	39,6
2.	> 5 tahun	93	60,4
TOTAL		133	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 93 orang (60,4%), yang kemudian diikuti karyawan dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 61 orang (39,6%).

2. Hasil Uji Analisa

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan berikut ini :

1) Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations				
		Pengembangan Karir	Promosi Jabatan	Karakteristik Pekerjaan	Motivasi Berprestasi	Kinerja
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1	.632**	.721**	.612**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154
Promosi_Jabatan	Pearson Correlation	.632**	1	.863**	.865**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154
Karakteristik_Pekerjaan	Pearson Correlation	.721**	.863**	1	.939**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154
Motivasi_Berprestasi	Pearson Correlation	.612**	.865**	.939**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154
Kinerja	Pearson Correlation	.753**	.868**	.974**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Korelasi sederhana variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi untuk pengembangan Karir (X_1) dengan kinerja (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis antara pengembangan karir dengan kinerja adalah sebesar 0,753. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3 halaman 61,

maka dapat diartikan hubungan pengembangan karir dengan kinerja termasuk dalam kategori kuat karena termasuk dalam interval koefisien 0,60-0,799.

- b) Korelasi sederhana variabel Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi untuk promosi Jabatan (X_2) dengan kinerja (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis antara promosi jabatan dengan kinerja adalah sebesar 0,868. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3 halaman 61, maka dapat diartikan hubungan promosi jabatan dengan kinerja termasuk dalam kategori sangat kuat karena termasuk dalam interval koefisien 0,90-1,000.
- c) Korelasi sederhana variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi untuk karakteristik pekerjaan (X_3) dengan kinerja (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja adalah sebesar 0,974. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3 halaman 61, maka dapat diartikan hubungan karakteristik pekerjaan dengan kinerja termasuk dalam kategori sangat kuat karena termasuk dalam interval koefisien 0,90-1,000.
- d) Korelasi sederhana variabel Motivasi Berprestasi (X_4) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi untuk motivasi Berprestasi (X_4) dengan kinerja (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis antara motivasi berprestasi dengan kinerja adalah sebesar 0,931. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3 halaman 61, maka dapat diartikan hubungan karakteristik pekerjaan dengan kinerja

termasuk dalam kategori sangat kuat karena termasuk dalam interval koefisien 0,90-1,000.

2) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) secara bersama-sama dengan variabel kinerja (Y). Hasil perhitungan korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Analisis korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.554
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan				

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) (positif) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dengan interpretasi 0,90-.1,000 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 halaman 61.

b. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis

regresi sederhana dengan bantuan program SPSS V 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Analisis pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.6
Analisis Regresi antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.565	1.616		-.350	.727
Pengembangan Karir	.945	.067	.753	14.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer : 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 4.6, maka persamaan analisi regresi sederhana untuk variable pengembangan karir (X1) terhadap kinerja (Y) dapat dituliskan $Y = -0,565 + 0,945 X_1$. Nilai b sebesar 0,945 mengindikasi bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel pengembangan karir akan diikuti dengan penurunan kinerja sebesar 0,945 begitu juga sebaliknya.

- b) Analisis pengaruh variabel promosi jabatan (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.7
Analisis Regresi antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.376	.924		2.572	.011
Promosi Jabatan	.884	.041	.868	21.525	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer : 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 4.7, maka persamaan analisis regresi sederhana untuk variable promosi jabatan (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat dituliskan $Y = 2,376 + 0,884 X_2$. Nilai b sebesar 0,884 mengindikasikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel promosi jabatan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,884 begitu juga sebaliknya.

- c) Analisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X₃) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.8
Analisis Regresi antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.115	.476		-6.544	.000
Karakteristik Pekerjaan	1.111	.021	.974	53.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer : 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 4.8, maka persamaan analisis regresi sederhana untuk variable karakteristik pekerjaan (X₃) terhadap kinerja (Y) dapat dituliskan $Y = -3,115 + 1,111 X_3$. Nilai b sebesar 1,111 mengindikasikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel karakteristik

pekerjaan akan diikuti dengan penurunan kinerja sebesar 1,111 begitu juga sebaliknya.

- d) Analisis pengaruh variabel motivasi berprestasi (X4) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.9
Analisis Regresi antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.160	.775		-2.787	.006
Motivasi Berprestasi	1.064	.034	.931	31.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer : 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 4.10, maka persamaan analisis regresi sederhana untuk variable motivasi berprstasi (X4) terhadap kinerja (Y) dapat dituliskan $Y = -2,160 + 1,064 X_4$. Nilai b sebesar 1,064 mengindikasi bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel motivasi berprestasi akan diikuti dengan penurunan kinerja sebesar 1,064 begitu juga sebaliknya.

2) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda antara pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Analisis regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.910	.533		-9.206	.000
Pengembangan Karir	.160	.031	.127	5.135	.000
Promosi Jabatan	.063	.035	.062	1.791	.075
Karakteristik Pekerjaan	.754	.066	.661	11.488	.000
Motivasi Berprestasi	.204	.060	.179	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer : 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = -4,910 + 0,160 X_1 + 0,063 X_2 + 0,754 X_3 + 0,204 X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai (constant) sebesar -4,910, dapat diartikan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X₁), promosi jabatan (X₂), karakteristik pekerjaan (X₃), dan motivasi berprestasi (X₄) tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0, maka kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment* adalah sebesar -4,910.
- b) Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X₁) sebesar 0,160 yang berarti jika terjadi peningkatan pengembangan karir maka kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* akan meningkat sebesar 0,160, dengan asumsi nilai promosi jabatan (X₂), karakteristik pekerjaan (X₃), dan motivasi berprestasi (X₄) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

- c) Nilai koefisien regresi promosi jabatan (X_2) sebesar 0,063 yang berarti jika terjadi peningkatan promosi jabatan maka kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* akan meningkat sebesar 0,063, dengan asumsi nilai pengembangan karir (X_1), karakteristik pekerjaan (X_3), dan motivasi berprestasi (X_4) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.
- d) Nilai koefisien karakteristik pekerjaan (X_3) sebesar 0,754 yang berarti jika terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* akan meningkat sebesar 0,754, dengan asumsi nilai pengembangan karir (X_1), pengembangan karir (X_2), dan motivasi berprestasi (X_4) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.
- e) Nilai koefisien motivasi berprestasi (X_4) sebesar 0,204 yang berarti jika terjadi peningkatan motivasi berprestasi maka kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* akan meningkat sebesar 0,204, dengan asumsi nilai pengembangan karir (X_1), pengembangan karir (X_2), dan motivasi berprestasi (X_4) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

c. Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi ($Adj R^2$) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.554
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan				

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11, di ketahui bahwa angka R^2 sebesar 0,959 mununjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) dengan kinerja (Y) adalah positif.

Angka R^2 atau Koefisien Determinasi adalah 0,959. Hal ini berarti 95,9% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari X sedangkan sisanya 4,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

d. Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t adalah untuk menguji apakah variabel pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) PT. Sam Kyung Jaya *Garment* pada tingkat signifikansi (α) =5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1 = 154 - 4 - 1 = 149$, sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1,976. Hasil uji t menggunakan spss versi 25 antara pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi dengan kinerja dapat dilihat pada table 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.910	.533		-9.206	.000
Pengembangan Karir	.160	.031	.127	5.135	.000
Promosi Jabatan	.063	.035	.062	1.791	.075
Karakteristik Pekerjaan	.754	.066	.661	11.488	.000
Motivasi Berprestasi	.204	.060	.179	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

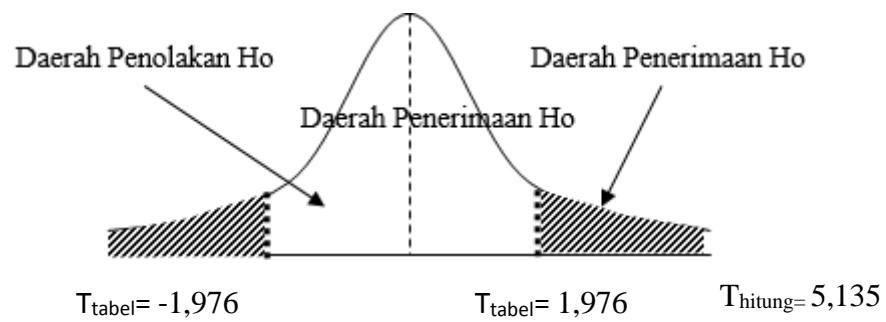
a) Hipotesis 1: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

Kriteria hipotesis 1 yang diajukan:

- (1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)
- (2) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
 $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- (3) Nilai T_{tabel} sebesar 1,976 diperoleh dengan rumus $df = n-k-1$ artinya $154 - 4 - 1 = 149$
- (4) Nilai T_{hitung} sebesar 5,135 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,135 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,655 ($5,135 > 1,976$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment* atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.

Uji t secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Uji t variabel pengembangan karir

b) Hipotesis 2: Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

Kriteria hipotesis 1 yang diajukan:

- (1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)
- (2) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

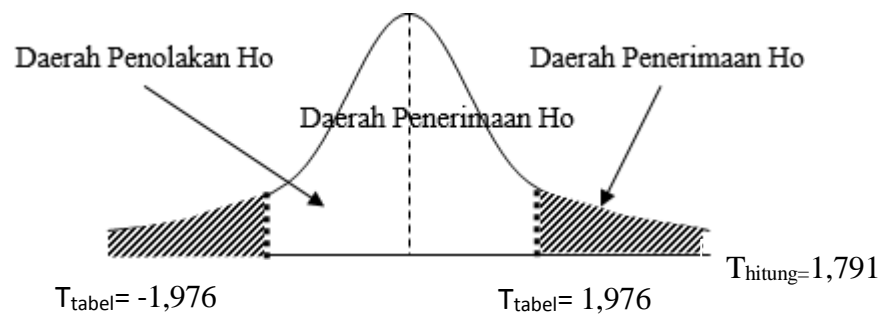
$H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

- (3) Nilai T_{tabel} sebesar 1,976 diperoleh dengan rumus $df = n-k-1$ artinya $154 - 4 - 1 = 149$
- (4) Nilai T_{hitung} sebesar 1,791 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa variabel variabel promosi jabatan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,791 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,976 ($1,791 > 1,976$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sam Kyung

Jaya *Garment* atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini ditolak dan (H_0) diterima.

Uji t secara parsial antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji t variabel promosi jabatan

c) Hipotesis 3: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

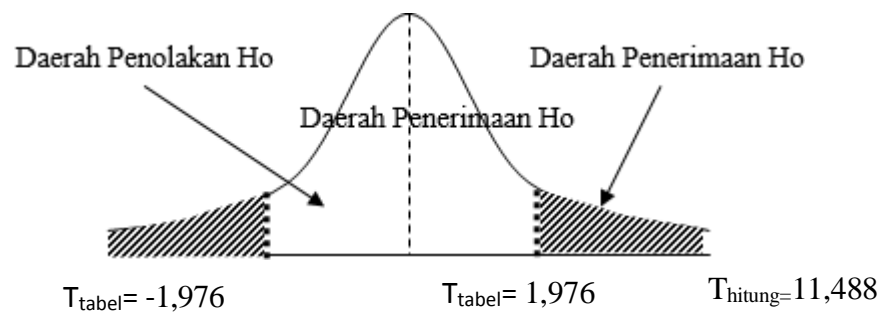
Kriteria hipotesis 1 yang diajukan:

- (1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)
- (2) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
 $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- (3) Nilai T_{tabel} sebesar 1,976 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya
 $154 - 4 - 1 = 149$
- (4) Nilai T_{hitung} sebesar 11,488 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 11,488 yang

lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,976 ($11,488 > 1,976$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment* atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.

Uji t secara parsial antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji t variabel karakteristik pekerjaan

d) Hipotesis 4: Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

Kriteria hipotesis 1 yang diajukan:

- (1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)
- (2) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

$H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

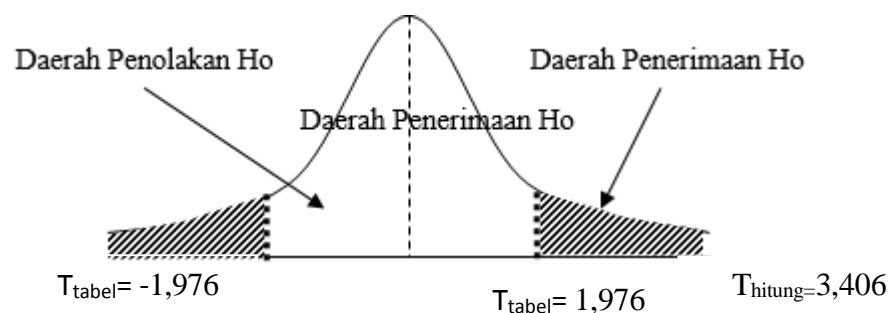
(3) Nilai T_{tabel} sebesar 1,976 diperoleh dengan rumus $df = n-k-1$ artinya

$$154 - 4 - 1 = 149$$

(4) Nilai T_{hitung} sebesar 3,406 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi berprestasi (X_4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,406 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,976 ($3,406 > 1,976$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sam Kyung Jaya *Garment* atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.

Uji t secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4
Uji t variabel motivasi berprestasi

3) Uji F

Uji F adalah untuk menguji apakah variabel pengembangan karir (X_1), promosi jabatan (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3), dan motivasi berprestasi (X_4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Y) PT. Sam Kyung Jaya *Garment* pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang (df) = k = 4 dan derajat bebas pembagi (df) = n - k - 1 = 154 - 4 - 1 = 149, sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,430. Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1100.179	4	275.045	896.427	.000 ^b
Residual	45.717	149	.307		
Total	1145.896	153			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan					

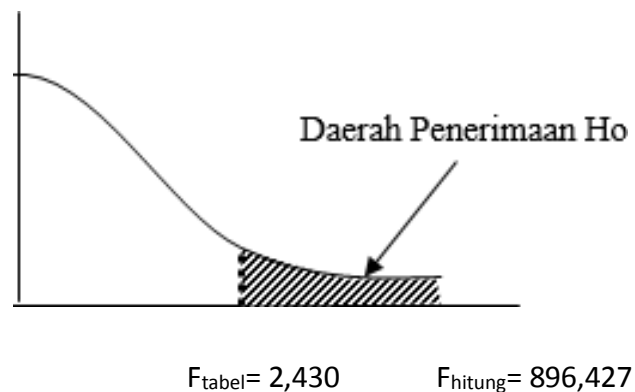
e) Hipotesis 5: Pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*.

Kriteria hipotesis 1 yang diajukan:

- (1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
- (2) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.
 $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.
- (3) Nilai F_{tabel} sebesar 2,430 diperoleh dengan rumus $df = n-k-1$ artinya
 $154 - 4 - 1 = 149$

(4) Nilai F_{hitung} sebesar 896,427 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 896,427 yang lebih besar dari pada F tabel (*R square* atau $df = K - n - 1 = 154 - 4 - 1 = 149$) yaitu sebesar 2,430 ($896,427 > 2,430$), dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sam Kyung Jaya *Garment*. Dengan demikian hipotesis keempat (H5) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.5
Uji F Simultan

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama pengembangan karir (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,135 > t_{tabel} 1,976$, dengan nilai sig sebesar 0,000 (kurang dari 0.05) serta koefisien regresi sebesar 0.160 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arti jika pengembangan karir ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan dan membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_a diterima. Berdasarkan penelitian Dewi dan Utama (2019) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi pengembangan karir yang ada pada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Tujuan utama dari pengembangan karier adalah untuk mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar lebih mampu memberikan peran dan hasil terbaik dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua promosi jabatan (X_2), bahwa nilai $t_{hitung} 1,791 < t_{tabel} 1,976$ dengan nilai sig. 0,075 (lebih dari 0,05), dan hasil regresi sebesar 0,063 membuktikan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arti jika promosi jabatan ditingkatkan, maka tidak akan diikuti peningkatan kinerja kerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Beta (2015), diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat

disimpulkan dengan adanya promosi jabatan pada perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019) promosi jabatan adalah perpindahan karyawan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan diharapkan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal dibandingkan dengan jabatan sebelumnya karena wewenangnya yang masih minimum. Promosi jabatan merupakan variabel penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan didalam meningkatkan karir mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga karakteristik pekerjaan (X_3) diperoleh hasil bahwa uji $t_{hitung} 11.488 > t_{tabel} 1,976$ serta nilai sig. 0,000, hasil koefisien regresi 0,754, menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arti jika karakteristik pekerjaan ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Astutik dan Priantono, (2020) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins and Judge (2017) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman ketrampilan, indentitas tugas, arti tugas, otomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk memberi deskripsi mengenai jenis pekerjaan kepada karyawan, memberikan job description dan memotivasi karyawan untuk berkompetisi secara positif agar dapat meningkatkan kinerja. Karakteristik

pekerjaan juga menjadi dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat motivasi berprestasi (X_4) diperoleh hasil bahwa uji $t_{hitung} 3,406 > t_{tabel} 1,976$ serta nilai sig. 0,001, hasil koefisien regresi 0,204, menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arti jika motivasi berprestasi ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2019) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Laela dan Santoso, 2017) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan. Seorang pimpinan harus dapat menentukan jenis motivasi apa yang cocok bagi pegawai, dikarenakan sebagai seorang individu pegawai diliputi oleh berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berdasarkan nilai F hitung $896,427 > F_{tabel} 2,430$ serta signifikansi 0,000 dengan demikian pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh variabel pengembangan karir,

promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai F hitung $896,427 > F$ tabel $2,430$ serta signifikansi $0,000$ menunjukkan bahwa pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sam Kyung Jaya *Garment*. Menurut Robbins and Coutler (2016) Kinerja adalah hasil akumulatif dari seluruh aktivitas kerja di dalam perusahaan. Kinerja dapat diukur dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun Simamora (2014) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang pertama adalah faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, yang kedua adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran, dan motivasi, dan yang ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan pengembangan karir (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,753 atau dapat diartikan bahwa hubungannya kuat, dan nilai sigifikannya 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5,135 > 1,976$) dan nilai signifikasi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,868 atau dapat diartikan bahwa hubungannya sangat kuat, dan nilai signifikasinya 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,791 < 1,976$) dan nilai signifikasi sebesar 0,075 (lebih dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,974 atau dapat diartikan bahwa hubungannya sangat kuat, dan nilai signifikasinya 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($11,488 > 1,976$) dan nilai signifikasi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi berprestasi (X4) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,931 atau dapat diartikan bahwa hubungannya sangat kuat, dan nilai signifikasinya 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,406 > 1,976$) dan nilai signifikasi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel $896,427 > 2,430$. F tabel di peroleh dari $k - n - 1$, sehingga dapat diketahui bahwa $154 - 4 - 1 = 149 = 2,430$, dan f hitung menunjukkan angka lebih dari f tabel dan nilai sig sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa angka R^2 sebesar 0,960 yang dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan antara pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), karakteristik pekerjaan (X3), dan motivasi berprestasi (X4) terhadap kinerja (Y) adalah positif. Hal ini berarti 95,9% variasi dari produktivitas bisa dijelaskan oleh variasi dari X, sedangkan sisanya 4,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

B. Saran

- 1) Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, dalam penelitian ini promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan indikator promosi jabatan seperti:
 - a. PT. Sam Kyung Jaya *Garment* belum memberikan penilaian secara obyektif terhadap prestasi atau kinerja karyawannya. Kedepannya, diharapkan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* memberikan promosi jabatan atas dasar *assessment* dan evaluasi kerja karyawan. Bukan semata mata karena terikat jalinan persaudaraan. Karena jika karyawan memandang promosi yang dilakukan tidak adil, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja yang menurun. Alangkah lebih baik dan lebih bijak lagi jika perusahaan memberikan promosi jabatan sesuai dengan SOP yang berlaku sehingga aspek keadilan tercapai dan mendapatkan hasil yang diharapkan.
 - b. Belum adanya regulasi yang jelas dalam mengatur promosi jabatan karyawan sehingga hal tersebut berdampak pada kurangnya posisi jabatan yang belum tersedia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa promosi yang dilaksanakan dirasa belum optimal oleh karyawan PT. Sam Kyung Jaya *Garment*. Kedepannya PT. Sam Kyung diharapkan membuat aturan yang jelas tentang promosi jabatan.
- 2) Pengembangan Karir di PT. Sam Kyung Jaya *Garment* dalam kategori cukup baik. Diharapkan pemimpin dapat lebih memberlakukan karyawan dengan adil dalam berkarir dengan cara membuat form standar penilaian kinerja karyawan

dengan melihat kompetensi, prestasi, dedikasi, loyalitas setiap individu karyawan agar terciptanya pengembangan karir yang adil dan perusahaan diharapkan agar membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir yang efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya

- 3) Dalam karakteristik pekerjaan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* diharapkan PT. tetap memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik asalkan tidak melanggar peraturan yang berlaku.
- 4) Diharapkan PT. Sam Kyung Jaya *Garment* mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal agar menghasilkan prestasi kerja yang maksimal, dan mendorong karyawan untuk lebih aktif serta tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan.
- 5) PT. Sam Kyung Jaya *Garment* diharapkan untuk meningkatkan sistem pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi untuk meningkatkan hasil produksi, sehingga dalam target yang diinginkan akan tercapai, dengan begitu perusahaan mendapatkan kenaikan dalam hasil produksi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2019. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo.
- Ardana, I Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Halaman 74-78.
- Bangun, Prof. Dr. Wilson, S.E., M.Si., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Halaman 159.
- Beta, A. A. 2015. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1), 1–10.
- Burhanudin, Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. Halaman 94.
- Danang, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. Udayana University.
- Edison, E. 2019. Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Tipe Team Accelerated Instruction (TAI) untuk meningkatkan Motivasi Belajar dan Keaktifan Siswa pada Mata Pelajaran Akuntansi Pajak Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 3 Batanghari Taun Ajaran 2018/2019. *Journal Education of Batanghari*, 1(2), 45–61.
- Findarti, F. R. 2016. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman*, 4(4), 937–946.
- Flippo, E. B. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Handoko, T. H. 2016. Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. BPFE.

- Hanggraini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: lembaga Penerbit fakultas ekonomi Universitas Indonesia. Halaman 54.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husaini, U., & Akbar, P. S. 2009. *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen (Vol. 12)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kasmir, S. (2016). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52–59.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Laela, S., & Santoso, M. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 14(1), 89–100.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja sektor publik*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Halaman 68.
- Mangkunegara, A., & Huddin, M. 2016. The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195.
- Manurung, B. J. F., Ilham, I., Ramadhan, R., Situmorang, C. T., & Akhriati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 54–64.
- Mathis, Robert. L. dan John. H. Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Munandar, D. 2019. Customer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan Bisnis PT. Frisian Flag Indonesia Bandung. Majalah Ilmiah Unikom.
- Noe. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 Edisi 6. *Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.*
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian, Prenada Media Group.* Jakarta; NCSS, 1992, Currikulum Standars for social studies.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pupitasari, Intan. 2015. *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance pada Manajemen.* E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556.
- Putri, M. A. 2020. Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement terhadap produktivitas kerja: Studi pada PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics. digilib.uinsgd.ac.id. <http://digilib.uinsgd.ac.id/33382/>
- Randal, schuler dan Susan E Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21.* Jakarta: Erlangga. Halaman 228.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.*
- Robbins, S. P., & Judge, D. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
Brett, J., Cron, W., & Slocum, J (1995). Economic Dependency On Work: A Moderator Of The Relationship Between Organizational Commitment And Performance. *Acaderny Of Management Journal*, 38, 261–271.
- Saweduling, P. 2019. Motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sedarmayanti. 2019. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6 Buku 1.
- Sesi, N. P. A. I., & Suwandana, I. G. M. 2020. Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BPR Lestari

- Cabaang Sesetan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2414–2433.
- Siagian, S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*.
- Stephen, R. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, P. D. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Supriaddin, N. 2020. The Effect of Service Quality on Civil Population Document Towards Society's Satisfaction and Trust for Population and Civil Registry Office of Kendari City. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(8), 223–232.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus di PT. Sam Kyung Jaya Garment Departemen *Quality Control*
Gedung C)

Yth Bapak/Ibu

Karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment

Karangjati

Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Darul Ulum Islmaic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS). Kuesioner ini merupakan salah satu instrument/alat yang dilakukan oleh:

Nama : Liviani Desi Nawangsari

NPM : 16.51.0103

Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, dan menjamin kerahasiaannya. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Aatas kerja sama dan batuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia :

Masa Kerja : Kurang dari 5 tahun Lebih dari 5 tahun

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

SS : **Sangat Setuju** mendapat skor/nilai 5

S : **Setuju** mendapat skor/nilai 4

KS : **Kurang Setuju** mendapat skor/nilai 3

TS : **Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 2

STS : **Sangat Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 1

1. Pengembangan karir (X1)

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus.					
2	Pelatihan dilakukan secara <i>continue</i> dan terarah.					
3	Pelatihan yang selama ini dilakukan dilakukan sesuai dengan jenis yang dibutuhkan.					
4	Pengalaman kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.					
5	Pelatihan ditujukan untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.					

2. Promosi jabatan (X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.					
2	Kesetiaan terhadap perusahaan juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir.					
3	Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan					
4	Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan					
5	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan sesuai dengan formasi yang ada.					

3. Karakteristik pekerjaan (X3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.					
2	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik.					
3	Karyawan memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban karyawan.					
5	Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan.					

4. Motivasi beprestasi (X4)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang dikerjakan.					
2	Suasana kerja sangat harmonis sehingga memberikan semangat kerja yang lebih tinggi.					
3	Perusahaan memberikan tunjangan dan jaminan hari tua pada karyawan.					
4	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi.					
5	Aatasan peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan.					

5.Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan ketepatan, ketelitian, dan kecermatan.					
2	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat.					
3	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target jumlah produk yang ditentukan perusahaan.					
4	Jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan.					
5	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					

LAMPIRAN 2**IDENTITAS 154 RESPONDEN**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja
1	Febri Ratna Sari	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun
2	Mandrassi Nadya Apriela	Perempuan	27	Lebih dari 5 tahun
3	Fitria rukmana	Perempuan	31	Lebih dari 5 tahun
4	Endri sunarti	Perempuan	31	Lebih dari 5 tahun
5	Wahyu suciyani	Perempuan	39	Lebih dari 5 tahun
6	Langgeng Putra Hidayat	Laki- Laki	25	Kurang dari 5 tahun
7	Rifki Muhammad Lazim	Laki- Laki	29	Kurang dari 5 tahun
8	Toriq	Laki- Laki	26	Kurang dari 5 tahun
9	Muhammad habib	Laki- Laki	22	Kurang dari 5 tahun
10	Ferry Fatmawati	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun
11	Wahyu	Laki- Laki	21	Kurang dari 5 tahun
12	Linda Nur Indah	Perempuan	29	Kurang dari 5 tahun
13	Bunga Arum Sari	Perempuan	31	Kurang dari 5 tahun
14	Ana Safitri	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
15	Puji setyowati	Perempuan	32	Lebih dari 5 tahun
16	Indah Indra Sari	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun
17	Gusti Sekar Dewanti	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
18	Monicha Eka Risty	Perempuan	32	Kurang dari 5 tahun
19	Wiwik	Perempuan	33	Lebih dari 5 tahun
20	Aris budiarto	Laki- Laki	39	Lebih dari 5 tahun
21	Farina Iffany	Perempuan	43	Lebih dari 5 tahun
22	Mei ayu pratiwi	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
23	ayu diana	Perempuan	33	Kurang dari 5 tahun
24	Retno Sulistyoning Marfud	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
25	Diyah ropiyani	Perempuan	33	Lebih dari 5 tahun
26	Nanda yunita kurniawati	Perempuan	26	Kurang dari 5 tahun
27	Nursidah	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
28	Ima Kurniawati	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun
29	Asminati	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun
30	Ista lusiana	Perempuan	44	Lebih dari 5 tahun
31	Detha natalia	Perempuan	30	Kurang dari 5 tahun
32	Septi Sriyani	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
33	Nova ocktavia	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
34	Devi widyas	Perempuan	26	Lebih dari 5 tahun
35	Rifa Budi Prasanti	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
36	Zahrina Isma Fidyah	Perempuan	21	Kurang dari 5 tahun

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja
37	Indah Indra Sari	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun
38	Ikromah	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
39	M.Faqih N.S	Laki- Laki	26	Kurang dari 5 tahun
40	Ika Damayanti	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
41	Rizka aulia	Perempuan	27	Lebih dari 5 tahun
42	Fitri.chormiawati	Perempuan	36	Kurang dari 5 tahun
43	Ayu Sumarningsih	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
44	Fauzan Ramadhani	Laki- Laki	29	Kurang dari 5 tahun
45	Yusri	Laki- Laki	45	Lebih dari 5 tahun
46	sulistyowati	Perempuan	27	Lebih dari 5 tahun
47	Ita Mutsana	Perempuan	33	Lebih dari 5 tahun
48	Zana Aprilia	Perempuan	27	Lebih dari 5 tahun
49	Atik Nurmiyati	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun
50	Destania Alike Putri	Perempuan	22	Kurang dari 5 tahun
51	Wahyu Zaenal Abidin	Laki- Laki	28	Kurang dari 5 tahun
52	Apriliana Novita Sari	Perempuan	24	Lebih dari 5 tahun
53	Yanik Firmahani	Perempuan	29	Kurang dari 5 tahun
54	Yanita Pratidina	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
55	Indah Rahayu	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
56	Agustina Tri Wijayanti	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
57	Khusna Rosida	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
58	Phagent Farendah Tara	Perempuan	32	Kurang dari 5 tahun
59	Doliana	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
60	Siti Umsaroh	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun
61	Rofiati	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun
62	Asrofiatun	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
63	Tri Yanti	Perempuan	28	Lebih dari 5 tahun
64	Sivia Anggraeni	Perempuan	27	Lebih dari 5 tahun
65	Binti Tsalasah	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun
66	Nia Ika Viani	Perempuan	28	Kurang dari 5 tahun
67	Dwi Retno	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
68	Irfiyani	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun
69	Nita Fitriani	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
70	Indah Oktaviani	Perempuan	25	Kurang dari 5 tahun
71	Siti Umaroh	Perempuan	36	Kurang dari 5 tahun
72	Kasmiah	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun
73	Rois Hisamudin	Laki- Laki	29	Kurang dari 5 tahun
74	Khoerotin Nissa	Perempuan	26	Kurang dari 5 tahun
75	Atika Cahya	Perempuan	28	Kurang dari 5 tahun
76	Lia Atika Sari	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja
77	Ifa Tafliyah	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
78	Harista Woro Palupi	Perempuan	37	Lebih dari 5 tahun
79	Tutik Sukaryati	Perempuan	43	Lebih dari 5 tahun
80	Elpa Sisolia	Perempuan	45	Lebih dari 5 tahun
81	Nur Setyaningsih	Perempuan	27	Lebih dari 5 tahun
82	Rina Nursanti	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun
83	Tri Sulistyowati	Perempuan	40	Lebih dari 5 tahun
84	Lilis Istianah	Perempuan	33	Kurang dari 5 tahun
85	Suci Riwayati	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
86	Suci Ariyanti	Perempuan	27	Kurang dari 5 tahun
87	Meita Retno	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
88	Pintarsih	Perempuan	28	Lebih dari 5 tahun
89	Retno Aninggar	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun
90	Wulandari	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun
91	Indana Prasetyowati	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
92	Maidatul Auliya	Perempuan	32	Lebih dari 5 tahun
93	Septi Astriani	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
94	Kiawati	Perempuan	31	Lebih dari 5 tahun
95	Sukismi	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
96	Hatik Hastari	Perempuan	32	Lebih dari 5 tahun
97	Ratna Anora	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
98	Melva Anggraeni	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
99	Sekar Witasari	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
100	Iis Ariska Sari	Perempuan	26	Lebih dari 5 tahun
101	Tutik Sukaryati	Perempuan	42	Lebih dari 5 tahun
102	Erni Susilowati	Perempuan	32	Lebih dari 5 tahun
103	Rahmah Azizah	Perempuan	25	Kurang dari 5 tahun
104	Nadianiti Rukmana	Perempuan	26	Kurang dari 5 tahun
105	Afif Nur Hidayah	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun
106	Wiwit Utiani	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
107	Purwanti	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
108	Puput Mei	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
109	Sugiyanti	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
110	Indah Suryawati	Perempuan	37	Lebih dari 5 tahun
111	Devi Ana	Perempuan	25	Kurang dari 5 tahun
112	Nurul Ilma Zulfiana	Perempuan	26	Lebih dari 5 tahun
113	Erma Sara	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
114	Putriana Pratika	Perempuan	25	Kurang dari 5 tahun
115	Siti Nurjanah	Perempuan	27	Kurang dari 5 tahun
116	Siti Musyarofah	Perempuan	28	Kurang dari 5 tahun

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja
117	Feni Maria Sofa	Perempuan	28	Kurang dari 5 tahun
118	Suci Ambarsari	Perempuan	30	Kurang dari 5 tahun
119	Muya Sharotul Husna	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
120	Meilita	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
121	Umi Qoriah	Perempuan	31	Lebih dari 5 tahun
122	Neny Sri Wahyuni	Perempuan	37	Lebih dari 5 tahun
123	Nunuk Sunariah	Perempuan	39	Lebih dari 5 tahun
124	Nur Ulfariyah	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
125	Erie Junanti	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
126	Nafiatul Khasanah	Perempuan	37	Lebih dari 5 tahun
127	Asna Lucky Citra Kirana	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
128	Dwi Putri Indiyani	Perempuan	25	Kurang dari 5 tahun
129	Fadhila Trisnawati	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
130	Siti Nur Kholifah	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun
131	Nur Khamidah	Perempuan	26	Kurang dari 5 tahun
132	Dela Veral	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
133	Inggil Astuti	Perempuan	28	Lebih dari 5 tahun
134	Siti Nur Misruni	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
135	Indah Lestari	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
136	Adita Suryaningrum	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
137	Siti Murtriyati	Perempuan	31	Lebih dari 5 tahun
138	Anggraeni Widiastuti	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
139	Sahati Dwi Riwayati	Perempuan	26	Lebih dari 5 tahun
140	Risa Arba	Perempuan	25	Kurang dari 5 tahun
141	Dwi Siwi Suko Palupi	Perempuan	26	Kurang dari 5 tahun
142	Sara Anjun Fitriani	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
143	Denada Alya Nabila	Perempuan	23	Kurang dari 5 tahun
144	Rina Sutriyani	Perempuan	27	Kurang dari 5 tahun
145	Cigant Ciantara	Perempuan	24	Kurang dari 5 tahun
146	Lailatul Khusnul	Perempuan	29	Lebih dari 5 tahun
147	Maria Ulfa Awionita	Perempuan	26	Kurang dari 5 tahun
148	Ika Fibianti	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
149	Tia Noviyanti	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun
150	Mulyati	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
151	Tut Wuri Handayani	Perempuan	41	Lebih dari 5 tahun
152	Robinatun	Perempuan	45	Lebih dari 5 tahun
153	Nafiatun Saidah	Perempuan	36	Lebih dari 5 tahun
154	Nafiatul Khasanah	Perempuan	32	Lebih dari 5 tahun

LAMPIRAN 3**TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X1 PENGEMBANGAN KARIR**

No	Pengembangan Karir (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	3	4	3	4	18
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

**TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X2 PROMOSI JABATAN**

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	5	3	20
5	4	4	4	3	3	18
6	4	5	4	4	4	21
7	3	4	4	3	4	18
8	4	5	5	5	5	24
9	5	5	5	4	4	23
10	5	5	5	5	5	25

**TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X3 KARAKTERISTIK PEKERJAAN**

No	Karakteristik Pekerjaan (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	5	4	23
4	5	3	4	4	5	21
5	5	5	4	4	4	22
6	3	4	4	4	4	19
7	3	4	4	4	3	18
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

**TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X4 MOTIVASI BERPRESTASI**

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	3	5	21
5	4	3	5	4	5	21
6	3	4	4	4	4	19
7	4	4	3	4	4	19
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	4	5	24

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL Y KINERJA

No	Kinerja (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	3	5	5	23
4	4	3	4	3	5	19
5	5	4	3	4	5	21
6	4	4	3	4	4	19
7	3	4	3	4	3	17
8	5	5	5	4	5	24
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4**TABULASI 154 RESPONDEN
VARIABEL X1 PENGEMBANGAN KARIR**

No	Pengembangan Karir (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	3	4	3	4	18
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	3	5	5	4	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	3	4	3	4	18
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	3	5	5	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	4	3	4	18
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25

No	Pengembangan Karir (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	3	5	5	4	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	4	3	4	3	4	18
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	5	5	4	22
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25
47	4	3	4	3	4	18
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	3	5	5	4	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	3	4	3	4	18
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	3	5	5	4	22
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25

No	Pengembangan Karir (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
67	4	3	4	3	4	18
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	3	5	5	4	22
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	5	25
77	4	3	4	3	4	18
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	3	5	5	4	22
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25
87	4	3	4	3	4	18
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	5	25
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	5	3	5	5	4	22
95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	5	5	25
97	4	3	4	3	4	18
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	5	25

No	Pengembangan Karir (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	5	3	5	5	4	22
105	5	5	5	5	5	25
106	5	5	5	5	5	25
107	4	3	4	3	4	18
108	5	5	5	5	5	25
109	5	5	5	5	5	25
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	5	5	25
112	5	5	5	5	5	25
113	5	5	5	5	5	25
114	5	3	5	5	4	22
115	5	5	5	5	5	25
116	5	5	5	5	5	25
117	4	3	4	3	4	18
118	5	5	5	5	5	25
119	5	5	5	5	5	25
120	5	5	5	5	5	25
121	5	5	5	5	5	25
122	5	5	5	5	5	25
123	5	5	5	5	5	25
124	5	3	5	5	4	22
125	5	5	5	5	5	25
126	5	5	5	5	5	25
127	4	3	4	3	4	18
128	5	5	5	5	5	25
129	5	5	5	5	5	25
130	5	5	5	5	5	25
131	5	5	5	5	5	25
132	5	5	5	5	5	25
133	5	5	5	5	5	25
134	5	3	5	5	4	22
135	5	5	5	5	5	25
136	5	5	5	5	5	25

No	Pengembangan Karir (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
137	4	3	4	3	4	18
138	5	5	5	5	5	25
139	5	5	5	5	5	25
140	5	5	5	5	5	25
141	5	5	5	5	5	25
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	5	5	5	25
144	5	3	5	5	4	22
145	5	5	5	5	5	25
146	5	5	5	5	5	25
147	4	3	4	3	4	18
148	5	5	5	5	5	25
149	5	5	5	5	5	25
150	5	5	5	5	5	25
151	5	5	5	5	5	25
152	5	5	5	5	5	25
153	5	5	5	5	5	25
154	5	3	5	5	4	22

TABULASI 154 RESPONDEN
VARIABEL X2 PROMOSI JABATAN

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	5	3	20
5	4	4	4	3	3	18
6	4	5	4	4	4	21
7	3	4	4	3	4	18
8	4	5	5	5	5	24
9	5	5	5	4	4	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	5	5	5	24

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	3	4	5	5	3	20
15	4	4	4	3	3	18
16	4	5	4	4	4	21
17	3	4	4	3	4	18
18	4	5	5	5	5	24
19	5	5	5	4	4	23
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	3	4	5	5	3	20
25	4	4	4	3	3	18
26	4	5	4	4	4	21
27	3	4	4	3	4	18
28	4	5	5	5	5	24
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	3	4	5	5	3	20
35	4	4	4	3	3	18
36	4	5	4	4	4	21
37	3	4	4	3	4	18
38	4	5	5	5	5	24
39	5	5	5	4	4	23
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	5	5	24
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	3	4	5	5	3	20
45	4	4	4	3	3	18
46	4	5	4	4	4	21

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
47	3	4	4	3	4	18
48	4	5	5	5	5	24
49	5	5	5	4	4	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	3	4	5	5	3	20
55	4	4	4	3	3	18
56	4	5	4	4	4	21
57	3	4	4	3	4	18
58	4	5	5	5	5	24
59	5	5	5	4	4	23
60	5	5	5	5	5	25
61	4	5	5	5	5	24
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	3	4	5	5	3	20
65	4	4	4	3	3	18
66	4	5	4	4	4	21
67	3	4	4	3	4	18
68	4	5	5	5	5	24
69	5	5	5	4	4	23
70	5	5	5	5	5	25
71	4	5	5	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	3	4	5	5	3	20
75	4	4	4	3	3	18
76	4	5	4	4	4	21
77	3	4	4	3	4	18
78	4	5	5	5	5	24
79	5	5	5	4	4	23
80	5	5	5	5	5	25
81	4	5	5	5	5	24

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	3	4	5	5	3	20
85	4	4	4	3	3	18
86	4	5	4	4	4	21
87	3	4	4	3	4	18
88	4	5	5	5	5	24
89	5	5	5	4	4	23
90	5	5	5	5	5	25
91	4	5	5	5	5	24
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	3	4	5	5	3	20
95	4	4	4	3	3	18
96	4	5	4	4	4	21
97	3	4	4	3	4	18
98	4	5	5	5	5	24
99	5	5	5	4	4	23
100	5	5	5	5	5	25
101	4	5	5	5	5	24
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	3	4	5	5	3	20
105	4	4	4	3	3	18
106	4	5	4	4	4	21
107	3	4	4	3	4	18
108	4	5	5	5	5	24
109	5	5	5	4	4	23
110	5	5	5	5	5	25
111	4	5	5	5	5	24
112	5	5	5	5	5	25
113	5	5	5	5	5	25
114	3	4	5	5	3	20
115	4	4	4	3	3	18
116	4	5	4	4	4	21

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
117	3	4	4	3	4	18
118	4	5	5	5	5	24
119	5	5	5	4	4	23
120	5	5	5	5	5	25
121	4	5	5	5	5	24
122	5	5	5	5	5	25
123	5	5	5	5	5	25
124	3	4	5	5	3	20
125	4	4	4	3	3	18
126	4	5	4	4	4	21
127	3	4	4	3	4	18
128	4	5	5	5	5	24
129	5	5	5	4	4	23
130	5	5	5	5	5	25
131	4	5	5	5	5	24
132	5	5	5	5	5	25
133	5	5	5	5	5	25
134	3	4	5	5	3	20
135	4	4	4	3	3	18
136	4	5	4	4	4	21
137	3	4	4	3	4	18
138	4	5	5	5	5	24
139	5	5	5	4	4	23
140	5	5	5	5	5	25
141	4	5	5	5	5	24
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	5	5	5	25
144	3	4	5	5	3	20
145	4	4	4	3	3	18
146	4	5	4	4	4	21
147	3	4	4	3	4	18
148	4	5	5	5	5	24
149	5	5	5	4	4	23
150	5	5	5	5	5	25
151	4	5	5	5	5	24

No	Promosi Jabatan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
152	5	5	5	5	5	25
153	5	5	5	5	5	25
154	3	4	5	5	3	20

**TABULASI 154 RESPONDEN
VARIABEL X3 KARAKTERISTIK PEKERJAAN**

No	Karakteristik Pekerjaan (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	5	4	23
4	5	3	4	4	5	21
5	5	5	3	4	4	21
6	3	4	4	4	5	20
7	3	4	4	4	3	18
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	4	5	4	23
14	5	3	4	4	5	21
15	5	5	3	4	4	21
16	3	4	4	4	5	20
17	3	4	4	4	3	18
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	5	4	23
24	5	3	4	4	5	21
25	5	5	3	4	4	21
26	3	4	4	4	5	20

No	Karakteristik Pekerjaan (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
27	3	4	4	4	3	18
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	5	4	23
34	5	3	4	4	5	21
35	5	5	3	4	4	21
36	3	4	4	4	5	20
37	3	4	4	4	3	18
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	4	5	5	24
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	4	5	4	23
44	5	3	4	4	5	21
45	5	5	3	4	4	21
46	3	4	4	4	5	20
47	3	4	4	4	3	18
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	4	5	4	23
54	5	3	4	4	5	21
55	5	5	3	4	4	21
56	3	4	4	4	5	20
57	3	4	4	4	3	18
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	4	5	5	24

No	Karakteristik Pekerjaan (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	4	5	4	23
64	5	3	4	4	5	21
65	5	5	3	4	4	21
66	3	4	4	4	5	20
67	3	4	4	4	3	18
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	4	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	4	5	4	23
74	5	3	4	4	5	21
75	5	5	3	4	4	21
76	3	4	4	4	5	20
77	3	4	4	4	3	18
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	4	5	5	24
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	4	5	4	23
84	5	3	4	4	5	21
85	5	5	3	4	4	21
86	3	4	4	4	5	20
87	3	4	4	4	3	18
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	4	5	5	24
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	4	5	4	23
94	5	3	4	4	5	21
95	5	5	3	4	4	21
96	3	4	4	4	5	20

No	Karakteristik Pekerjaan (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
97	3	4	4	4	3	18
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	4	5	5	24
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	4	5	4	23
104	5	3	4	4	5	21
105	5	5	3	4	4	21
106	3	4	4	4	5	20
107	3	4	4	4	3	18
108	5	5	5	5	5	25
109	5	5	5	5	5	25
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	4	5	5	24
112	5	5	5	5	5	25
113	5	5	4	5	4	23
114	5	3	4	4	5	21
115	5	5	3	4	4	21
116	3	4	4	4	5	20
117	3	4	4	4	3	18
118	5	5	5	5	5	25
119	5	5	5	5	5	25
120	5	5	5	5	5	25
121	5	5	4	5	5	24
122	5	5	5	5	5	25
123	5	5	4	5	4	23
124	5	3	4	4	5	21
125	5	5	3	4	4	21
126	3	4	4	4	5	20
127	3	4	4	4	3	18
128	5	5	5	5	5	25
129	5	5	5	5	5	25
130	5	5	5	5	5	25
131	5	5	4	5	5	24

No	Karakteristik Pekerjaan (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
132	5	5	5	5	5	25
133	5	5	4	5	4	23
134	5	3	4	4	5	21
135	5	5	3	4	4	21
136	3	4	4	4	5	20
137	3	4	4	4	3	18
138	5	5	5	5	5	25
139	5	5	5	5	5	25
140	5	5	5	5	5	25
141	5	5	4	5	5	24
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	4	5	4	23
144	5	3	4	4	5	21
145	5	5	3	4	4	21
146	3	4	4	4	5	20
147	3	4	4	4	3	18
148	5	5	5	5	5	25
149	5	5	5	5	5	25
150	5	5	5	5	5	25
151	5	5	4	5	5	24
152	5	5	5	5	5	25
153	5	5	4	5	4	23
154	5	3	4	4	5	21

**TABULASI 154 RESPONDEN
VARIABEL X4 MOTIVASI BERPRESTASI**

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	3	5	21
5	4	3	5	4	5	21
6	3	4	4	4	4	19

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
7	4	4	3	4	4	19
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	4	5	24
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	3	5	3	5	21
15	4	3	5	4	5	21
16	3	4	4	4	4	19
17	4	4	3	4	4	19
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	4	5	24
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	3	5	3	5	21
25	4	3	5	4	5	21
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	3	4	4	19
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	4	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	3	5	3	5	21
35	4	3	5	4	5	21
36	3	4	4	4	4	19
37	4	4	3	4	4	19
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	4	5	24
41	5	5	4	5	5	24

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	5	3	5	21
45	4	3	5	4	5	21
46	3	4	4	4	4	19
47	4	4	3	4	4	19
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	4	5	24
51	5	5	4	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	3	5	3	5	21
55	4	3	5	4	5	21
56	3	4	4	4	4	19
57	4	4	3	4	4	19
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	4	5	24
61	5	5	4	5	5	24
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	3	5	3	5	21
65	4	3	5	4	5	21
66	3	4	4	4	4	19
67	4	4	3	4	4	19
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	4	5	24
71	5	5	4	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	3	5	3	5	21
75	4	3	5	4	5	21
76	3	4	4	4	4	19

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
77	4	4	3	4	4	19
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	4	5	24
81	5	5	4	5	5	24
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	3	5	3	5	21
85	4	3	5	4	5	21
86	3	4	4	4	4	19
87	4	4	3	4	4	19
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	4	5	24
91	5	5	4	5	5	24
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	5	3	5	3	5	21
95	4	3	5	4	5	21
96	3	4	4	4	4	19
97	4	4	3	4	4	19
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	5	5	4	5	24
101	5	5	4	5	5	24
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	5	3	5	3	5	21
105	4	3	5	4	5	21
106	3	4	4	4	4	19
107	4	4	3	4	4	19
108	5	5	5	5	5	25
109	5	5	5	5	5	25
110	5	5	5	4	5	24
111	5	5	4	5	5	24

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
112	5	5	5	5	5	25
113	5	5	5	5	5	25
114	5	3	5	3	5	21
115	4	3	5	4	5	21
116	3	4	4	4	4	19
117	4	4	3	4	4	19
118	5	5	5	5	5	25
119	5	5	5	5	5	25
120	5	5	5	4	5	24
121	5	5	4	5	5	24
122	5	5	5	5	5	25
123	5	5	5	5	5	25
124	5	3	5	3	5	21
125	4	3	5	4	5	21
126	3	4	4	4	4	19
127	4	4	3	4	4	19
128	5	5	5	5	5	25
129	5	5	5	5	5	25
130	5	5	5	4	5	24
131	5	5	4	5	5	24
132	5	5	5	5	5	25
133	5	5	5	5	5	25
134	5	3	5	3	5	21
135	4	3	5	4	5	21
136	3	4	4	4	4	19
137	4	4	3	4	4	19
138	5	5	5	5	5	25
139	5	5	5	5	5	25
140	5	5	5	4	5	24
141	5	5	4	5	5	24
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	5	5	5	25
144	5	3	5	3	5	21
145	4	3	5	4	5	21
146	3	4	4	4	4	19

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
147	4	4	3	4	4	19
148	5	5	5	5	5	25
149	5	5	5	5	5	25
150	5	5	5	4	5	24
151	5	5	4	5	5	24
152	5	5	5	5	5	25
153	5	5	5	5	5	25
154	5	3	5	3	5	21

**TABULASI 154 RESPONDEN
VARIABELY KINERJA**

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	3	5	5	23
4	4	3	4	3	5	19
5	5	4	3	4	5	21
6	4	4	3	4	4	19
7	3	4	3	4	3	17
8	5	5	5	4	5	24
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	3	5	5	23
14	4	3	4	3	5	19
15	5	4	3	4	5	21
16	4	4	3	4	4	19
17	3	4	3	4	3	17
18	5	5	5	4	5	24
19	5	4	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	4	24

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	3	5	5	23
24	4	3	4	3	5	19
25	5	4	3	4	5	21
26	4	4	3	4	4	19
27	3	4	3	4	3	17
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	5	5	24
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	3	5	5	23
34	4	3	4	3	5	19
35	5	4	3	4	5	21
36	4	4	3	4	4	19
37	3	4	3	4	3	17
38	5	5	5	4	5	24
39	5	4	5	5	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	3	5	5	23
44	4	3	4	3	5	19
45	5	4	3	4	5	21
46	4	4	3	4	4	19
47	3	4	3	4	3	17
48	5	5	5	4	5	24
49	5	4	5	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	3	5	5	23
54	4	3	4	3	5	19
55	5	4	3	4	5	21
56	4	4	3	4	4	19

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
57	3	4	3	4	3	17
58	5	5	5	4	5	24
59	5	4	5	5	5	24
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	4	24
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	3	5	5	23
64	4	3	4	3	5	19
65	5	4	3	4	5	21
66	4	4	3	4	4	19
67	3	4	3	4	3	17
68	5	5	5	4	5	24
69	5	4	5	5	5	24
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	4	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	3	5	5	23
74	4	3	4	3	5	19
75	5	4	3	4	5	21
76	4	4	3	4	4	19
77	3	4	3	4	3	17
78	5	5	5	4	5	24
79	5	4	5	5	5	24
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	4	24
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	3	5	5	23
84	4	3	4	3	5	19
85	5	4	3	4	5	21
86	4	4	3	4	4	19
87	3	4	3	4	3	17
88	5	5	5	4	5	24
89	5	4	5	5	5	24
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	4	24

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	3	5	5	23
94	4	3	4	3	5	19
95	5	4	3	4	5	21
96	4	4	3	4	4	19
97	3	4	3	4	3	17
98	5	5	5	4	5	24
99	5	4	5	5	5	24
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	4	24
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	3	5	5	23
104	4	3	4	3	5	19
105	5	4	3	4	5	21
106	4	4	3	4	4	19
107	3	4	3	4	3	17
108	5	5	5	4	5	24
109	5	4	5	5	5	24
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	5	4	24
112	5	5	5	5	5	25
113	5	5	3	5	5	23
114	4	3	4	3	5	19
115	5	4	3	4	5	21
116	4	4	3	4	4	19
117	3	4	3	4	3	17
118	5	5	5	4	5	24
119	5	4	5	5	5	24
120	5	5	5	5	5	25
121	5	5	5	5	4	24
122	5	5	5	5	5	25
123	5	5	3	5	5	23
124	4	3	4	3	5	19
125	5	4	3	4	5	21
126	4	4	3	4	4	19

No	Motivasi Berprestasi (X4)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
127	3	4	3	4	3	17
128	5	5	5	4	5	24
129	5	4	5	5	5	24
130	5	5	5	5	5	25
131	5	5	5	5	4	24
132	5	5	5	5	5	25
133	5	5	3	5	5	23
134	4	3	4	3	5	19
135	5	4	3	4	5	21
136	4	4	3	4	4	19
137	3	4	3	4	3	17
138	5	5	5	4	5	24
139	5	4	5	5	5	24
140	5	5	5	5	5	25
141	5	5	5	5	4	24
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	3	5	5	23
144	4	3	4	3	5	19
145	5	4	3	4	5	21
146	4	4	3	4	4	19
147	3	4	3	4	3	17
148	5	5	5	4	5	24
149	5	4	5	5	5	24
150	5	5	5	5	5	25
151	5	5	5	5	4	24
152	5	5	5	5	5	25
153	5	5	3	5	5	23
154	4	3	4	3	5	19

LAMPIRAN 5

HASIL PENELITIAN

A. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

a. Variabel X1 Pengembangan Karir

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.667*	1.000**	1.000**	.667*	.913**
	Sig. (2-tailed)		.035	.000	.000	.035	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.667*	1	.667*	.667*	1.000**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.035		.035	.035	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.667*	1	1.000**	.667*	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035		.000	.035	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	.667*	1.000**	1	.667*	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.000		.035	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.667*	1.000**	.667*	.667*	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.035	.035		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.913**	.913**	.913**	.913**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

b. Variabel X2 Promosi Jabatan

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.758*	.467	.367	.582	.766**
	Sig. (2-tailed)		.011	.174	.296	.078	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.758*	1	.524	.600	.810**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.011		.120	.067	.004	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.467	.524	1	.873**	.531	.805**
	Sig. (2-tailed)	.174	.120		.001	.114	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.367	.600	.873**	1	.608	.829**
	Sig. (2-tailed)	.296	.067	.001		.062	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.582	.810**	.531	.608	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.078	.004	.114	.062		.001
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.766**	.886**	.805**	.829**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.005	.003	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

c. Variabel X3 Karakteristik Pekerjaan

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.452	.408	.612	.745*	.843**
	Sig. (2-tailed)		.189	.242	.060	.013	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.452	1	.492	.739*	.225	.714*
	Sig. (2-tailed)	.189		.148	.015	.532	.020
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.408	.492	1	.667*	.609	.754*
	Sig. (2-tailed)	.242	.148		.035	.062	.012
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.612	.739*	.667*	1	.609	.885**
	Sig. (2-tailed)	.060	.015	.035		.062	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.745*	.225	.609	.609	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.013	.532	.062	.062		.005
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.843**	.714*	.754*	.885**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.012	.001	.005	
	N	10	10	10	10	10	10

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

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

d. Variabel X4 Motivasi Berprestasi

Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.490	.545	.364	.829**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.151	.103	.302	.003	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X4.2	Pearson Correlation	.490	1	.113	.829**	.250	.771**
	Sig. (2-tailed)	.151		.756	.003	.486	.009
	N	10	10	10	10	10	10
X4.3	Pearson Correlation	.545	.113	1	.136	.829**	.641*
	Sig. (2-tailed)	.103	.756		.707	.003	.046
	N	10	10	10	10	10	10
X4.4	Pearson Correlation	.364	.829**	.136	1	.302	.741*
	Sig. (2-tailed)	.302	.003	.707		.397	.014
	N	10	10	10	10	10	10
X4.5	Pearson Correlation	.829**	.250	.829**	.302	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.486	.003	.397		.006
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.829**	.771**	.641*	.741*	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.046	.014	.006	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

e. Variabel Y Kinerja

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.591	.543	.591	.773**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.072	.105	.072	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.591	1	.415	.773**	.136	.749*
	Sig. (2-tailed)	.072		.232	.009	.707	.013
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.543	.415	1	.415	.384	.771**
	Sig. (2-tailed)	.105	.232		.232	.274	.009
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.591	.773**	.415	1	.136	.749*
	Sig. (2-tailed)	.072	.009	.232		.707	.013
	N	10	10	10	10	10	10

	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.773**	.136	.384	.136	1	.628
	Sig. (2-tailed)	.009	.707	.274	.707		.052
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.903**	.749*	.771**	.749*	.628	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.009	.013	.052	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Pengembangan Karir (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

b. Variabel Promosi Jabatan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

c. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	5

d. Variabel Motivasi Berprestasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

e. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

B. UJI KORELASI

1. Uji Korelasi Sederhana

Correlations						
		Pengembangan Karir	Promosi Jabatan	Karakteristik Pekerjaan	Motivasi Berprestasi	Kinerja
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1	.632**	.721**	.612**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154
Promosi_Jabatan	Pearson Correlation	.632**	1	.863**	.865**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154
Karakteristik_Pekerjaan	Pearson Correlation	.721**	.863**	1	.939**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154
Motivasi_Berprestasi	Pearson Correlation	.612**	.865**	.939**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154
Kinerja	Pearson Correlation	.753**	.868**	.974**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154

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

2. Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.554
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan				

C. UJI REGRESI

1. Uji Regresi Sederhana

a) Variabel X1 Pengembangan Karir

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.565	1.616		-.350	.727
Pengembangan Karir	.945	.067	.753	14.090	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

b) Variabel X2 Promosi Jabatan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.376	.924		2.572	.011
Promosi Jabatan	.884	.041	.868	21.525	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

c) Variabel X3 Karakteristik Pekerjaan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.115	.476		-6.544	.000
Karakteristi Pekerjaan	1.111	.021	.974	53.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

d) Variabel X4 Motivasi Berprestasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.160	.775		-2.787	.006
Motivasi Berprestasi	1.064	.034	.931	31.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.910	.533		-9.206	.000
Pengemban gan Karir	.160	.031	.127	5.135	.000
Promosi Jabatan	.063	.035	.062	1.791	.075
Karakteristi k Pekerjaan	.754	.066	.661	11.488	.000
Motivasi Berprestasi	.204	.060	.179	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

D. UJI DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.554
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan				

E. HIPOTESIS

1. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.910	.533		-9.206	.000
Pengembangan Karir	.160	.031	.127	5.135	.000
Promosi Jabatan	.063	.035	.062	1.791	.075
Karakteristik Pekerjaan	.754	.066	.661	11.488	.000
Motivasi Berprestasi	.204	.060	.179	3.406	.001
a. Dependent Variable: Kinerja					

2. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1100.179	4	275.045	896.427	.000 ^b
Residual	45.717	149	.307		
Total	1145.896	153			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan					

LAMPIRAN 6

R Tabel Signifikansi Alpha= 5%

N	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561

LAMPIRAN 7

T Tabel

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1	3.07768	6.31375	12.7062	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.8165	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.5407	5.84091	10.21453
4	0.7407	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.306	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.1437
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.0247
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.681	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.6912	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.6892	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.5794
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.0639	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.435
27	0.68368	1.3137	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.3749
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.682	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.6883	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
38	0.681	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.4208	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.6951	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.0141	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.0129	2.41019	2.68701	3.2771
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.6822	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.6789	1.29685	1.67252	2.00324	2.3948	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.2368
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.001	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.6786	1.29582	1.67065	2.0003	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.2293
62	0.67847	1.29536	1.6698	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.6784	1.29513	1.6694	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.3851	2.6536	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.3833	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.2126
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.6479	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.6666	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.666	1.993	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.2931	1.66571	1.99254	2.3778	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.9921	2.3771	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.6412	3.19948
78	0.67765	1.2925	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.6395	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.6379	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.6632	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.1889
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.6322	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.3685	2.63157	3.18327
91	0.6772	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.6614	1.9858	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.677	1.29025	1.66055	1.98447	2.365	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.1746
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.6769	1.28991	1.65993	1.9835	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.3631	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.6595	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.9826	2.36204	2.62301	3.1689
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.3617	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.2893	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.6587	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.3601	2.62044	3.1646
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.3598	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.3595	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.6581	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.6185	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.9801	2.35809	2.61778	3.16013

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.9796	2.3573	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.3568	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.6151	3.15565
128	0.67641	1.2882	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.6764	1.28815	1.65675	1.97852	2.3556	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.2881	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.288	1.65648	1.9781	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.6133	3.15264
134	0.67633	1.2879	1.6563	1.97783	2.3545	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.1517
136	0.6763	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.9773	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.1499
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.6114	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.6109	3.14862
143	0.67621	1.2875	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.1482
144	0.6762	1.28746	1.6555	1.97658	2.35252	2.6104	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.1466
148	0.67615	1.2873	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.609	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.9758	2.3513	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.6761	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.144
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.287	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.1433
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.6073	3.14261
159	0.67604	1.2869	1.65449	1.975	2.35003	2.6071	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.9749	2.34988	2.60691	3.14195

LAMPIRAN 8

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.5	19	19.2	19.3	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11

df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96

df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.18	2.1	2.03	1.97	1.92
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.18	2.1	2.03	1.97	1.92
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91

df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.9
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.9
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.9
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2	1.95	1.9
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2	1.95	1.9
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.95	1.9
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.95	1.9
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9
149	3.9	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
150	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
151	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
152	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
153	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
154	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
155	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89

df untuk penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
156	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
157	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
158	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
159	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89
160	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89