

**PENGARUH JENJANG KARIR, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAR
UDARA GUSTI SJAMSIR ALAM KOTABARU
KALIMANTAN SELATAN**

**THE INFLUENCE OF CAREER PATH, WORKLOAD AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
GUSTI SJAMSIR ALAM AIRPORT KOTABARU
SOUTH BORNEO**



TESIS

Oleh :

MIFTAHUL JANNAH

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101221

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH JENJANG KARIR, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAR
UDARA GUSTI SJAMSIR ALAM KOTABARU
KALIMANTAN SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah satu Syarat untuk Mencapai Magister
Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan oleh :

MIFTAHUL JANNAH

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101221

Kepada

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO

“Orangtua adalah sebaik – baik pintu surga.” **(HR. Ahmad)**

“Hiduplah seakan-akan kamu akan mati hari esok dan belajarlh seolah kamu akan hidup selamanya.” **(Mahatma Gandhi)**

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan apa yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah.” **(Q.S Al Insyirah : 6-8)**



HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH JENJANG KARIR. BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA
GUSTI SJAMSIR ALAM KOTABARU
KALIMANTAN SELATAN**

Yang disusun dan diajukan oleh

MIFTAHUL JANNAH

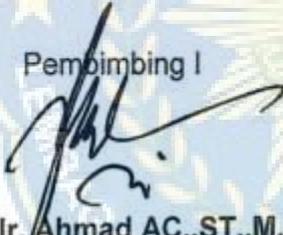
NIM : 105021101221

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 7 JUNI 2023

Menyetujui,
Komisi Pembimbing,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ir. Ahmad AC., ST., M.M., IPM
NBM : 820 499


Dr. Agus Salim Harrang, S.E., M.M

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM: 613 949


Dr. Ir. Ahmad AC., ST., M.M., IPM.
NBM: 820 499

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Jenjang karir, Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah

NIM : 10502 11 012 21

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 7 Juni 2023 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Juni 2023

Menyetujui,

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M
(Pimpinan Sidang)

Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM
(Pembimbing I/Penguji)

Dr. Agus Salim Harrang, S.E., M.M
(Pembimbing II/Penguji)

Prof. Dr. Akhmad, M.Si
(Penguji)

Dr. Andi Jam'an, M.Si.
(Penguji)

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM: 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM.
NBM: 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 10502 11 012 21
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 20 Juni 2023

Miftahul Jannah

ABSTRAK

MIFTAHUL JANNAH, 2023. Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. Dibimbing oleh Bapak Ahmad AC dan Bapak Agus Salim HR.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode slovin dengan menggunakan teknik analisis linear berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara, artinya bahwa semakin baik sistem jenjang karir maka semakin baik pula kinerja pegawai Bandar udara. 2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara, artinya bahwa jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan dan jumlah yang ideal, maka semakin baik pula kinerja pegawai Bandar udara. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara, artinya bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai Bandar udara.

Kata kunci : Jenjang karir, Beban kerja, Motivasi, dan Kinerja

ABSTRACT

MIFTAHUL JANNAH, 2023. The Influence of Career Path, Workload and Motivation on Employees' Performance at Gusti Syamsir Alam Airport, Kotabaru, South Kalimantan. Supervised by Ahmad AC and Agus Salim HR.

This study aimed to determine the influence of career path, workload and motivation on employees' performance at Gusti Syamsir Alam Airport, Kotabaru, South Kalimantan. This type of research was descriptive with a quantitative approach using a questionnaire as a source of data collection. This study uses the Slovin method using multiple linear analysis techniques.

The results showed that: 1) Career path has a positive and significant influence on the performance of airport employees, meaning that the better the career path system, the better the airport employees' performance. 2) Workload has a positive and significant influence on the performance of airport employees, meaning that if the workload given is in accordance with the standard of ability and the ideal number, the better the performance of airport employees. 3) Motivation has a positive and significant influence on the performance of airport employees, meaning that the better the motivation given, the better the performance of airport employees.

Keywords: *Career Path, Workload, Motivation, and Performance*



Translated & Certified by
Language Institute of Unismuh Makassar
Date: 22 June 23 Page: Abstract
Authorized by: *[Signature]*

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanallahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Salawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shallahu 'alaihi Wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan”**.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih dan saudara-saudari tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan akhirat.

Ucapan terima kasih banyak dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kepada Dr. Ir. Ahmad A.C., M.M sebagai dosen pembimbing I dalam penulisan proposal tesis dan Dr. Agus Salim Harrang, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan saran dan kritik serta motivasi dan senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga Tesis ini selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, arahan dan dukungan mengingat masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan saran-saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan seluruh jajaran dilingkup rektorat universitas muhammadiyah makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar periode 2022-2026
3. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM, IPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar periode 2022-2026.

4. Bapak Dr. Edi Jusriadi,SE.,MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPs Unismuh Makassar periode 2018-2022.
5. Untuk orangtua ku Bapak Abdul Samad & Ibu Wardah. Terimakasih atas do'a nya dan bantuan materi selama ini.
6. Bapak/Ibu dosen serta seluruh staf pengajar program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan banyak Pendidikan dan pelajaran serta ilmunya. Selain itu penulis ucapkan terima kasih pada bagian Tata Usaha Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen yang telah sedemikian banyak membantu berbagai proses hingga tesis ini selesai.
7. Teman-teman angkatan 2021 program Studi Magister Manajemen, lebih khusus untuk ketua tingkat abadi : Firman S.E.,MM.,M.Si rekan seperjuangan yang tidak sedikit bantuan yang diberikan dan Cewek Kolaka Anita S.M.,MM yang juga banyak membantu dan berjuang bersama . Dan teman-teman kelas MM1A, terima kasih untuk perjalanan akademik selama ini, selalu belajar bersama dan berbagai dorongan dalam aktivitas studi.
8. Bapak Chairul Humam A.Md selaku Kepala Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan, lebih khusus untuk Doyok Irfani yang memberikan effort terbaik nya serta pihak – pihak bandara atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian disana yang tidak sedikit bantuan yang diberikan selama proses penelitian.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya Penulis menyadari penulisan tesis ini masih banyak kekurangan yang terdapat didalamnya. Untuk itu, segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca guna menyempurnakan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Billahi Fii Sabill Haq, Fastabiqul Khairat,
Wasalamu alaikumu Warahmatullahi Wabarakaatuh

Makassar, Juni 2023

Penulis

MIFTAHUL JANNAH

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| SAMPUL..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| MOTTO..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI..... | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS..... | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II | 10 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Landasan Teori..... | 10 |
| B. Kajian Penelitian Yang Relevan..... | 31 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 38 |
| D. Hipotesis..... | 40 |

| | |
|---|-----|
| BAB III | 41 |
| METODE PENELITIAN | 41 |
| A. Jenis Dan Pendekatan | 41 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 41 |
| C. Populasi dan Sampel | 42 |
| D. Jenis dan Sumber Data..... | 44 |
| F. Defenisi Operasional Variabel..... | 47 |
| G. Metode Analisis Data | 49 |
| BAB IV | 55 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian | 55 |
| B. Hasil Penelitian..... | 63 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 87 |
| BAB V | 96 |
| PENUTUP | 96 |
| A. Kesimpulan..... | 96 |
| B. Saran | 96 |
| DAFTAR PUSTAKA | 98 |
| Lampiran-Lampiran..... | 102 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 temuan penelitian terdahulu..... | 31 |
| Tabel 3. 1 Jumlah Populasi..... | 43 |
| Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Kuesioner..... | 47 |
| Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel..... | 48 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data..... | 63 |
| Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia..... | 64 |
| Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 65 |
| Tabel 4. 4 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 65 |
| Tabel 4. 5 Identitas Responden berdasarkan Tingkat jabatan..... | 66 |
| Tabel 4. 6 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian..... | 67 |
| Tabel 4. 7 Frekuensi Indikator Jenjang Karir..... | 68 |
| Tabel 4. 8 Frekuensi Indikator Beban Kerja..... | 69 |
| Tabel 4. 9 Frekuensi Indikator Motivasi..... | 70 |
| Tabel 4. 10 Frekuensi/Presentase Indikator Kinerja..... | 72 |
| Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Validitas..... | 74 |
| Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas..... | 75 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi..... | 78 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolonieritas..... | 79 |
| Tabel 4. 15 Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda..... | 81 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji T..... | 84 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji F..... | 86 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... | 39 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi | 59 |
| Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas | 77 |
| Gambar 4. 3 Hasil uji Asumsi Heteroskedastisitas..... | 80 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia dengan 16.671 pulau pada tahun 2021 menjadi sebuah keniscayaan untuk memiliki sistem transportasi udara sebagai penghubung antar pulau. Pada tahun yang sama, terdapat 367 Bandara yang terdiri dari bandara internasional dan domestik. Khusus bandara domestik, sebagian besar masih berada dibawah pengelolaan pemerintah daerah dan kementerian perhubungan melalui Unit pengelola Bandar Udara (UPBU). Bahkan menurut direktorat perhubungan udara kemenhub, terdapat 150 UPBU diseluruh Indonesia. Hal ini berdampak pada pengelolaan bandara domestik yang masih sepenuhnya mengikuti kebijakan MENPAN-RB terkait pengembangan sumber daya manusia nya.

Menurut undang-undang nomor 1 tahun 2009 tentang penerbangan, bandar udara merupakan wilayah didaratan atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang dan tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi yang dilengkapi fasilitas kesehatan, keamanan penerbangan serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) adalah merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada

Direktur Jenderal Perhubungan Udara, yang keberadaannya secara hukum didasarkan pada Peraturan Menteri Perhubungan No.PM 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara, yang terakhir telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan No.PM 83 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan No.PM 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara. Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara. Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara mempunyai tugas melaksanakan pelayanan jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara, kegiatan keamanan, keselamatan dan ketertiban penerbangan pada bandar udara yang belum diusahakan secara komersial. Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai operator berkewajiban melaporkan kegiatan penyelenggaraan bandar udara dan kegiatan penerbangan di wilayah kerjanya kepada Kantor Otoritas Bandar Udara yang melaksanakan fungsi regulator.

Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru merupakan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III – Surabaya yang terletak di jalan Raya Stagen KM 10 Kotabaru. Desa Stagen Kec.Pulau Laut Utara Kab.Kotabaru Kalimantan Selatan yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan jasa penerbangan

dan jasa terkait Bandar udara, keselamatan, keamanan dan keterlibatan penerbangan pada Bandar udara yang belum diusahakan secara komersial.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya "*the right man in the right place on the right time*". (Norawati et al., 2021).

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya yang dapat menunjang kinerja yaitu jenjang karir (career path). Adanya jenjang karir guna menjamin pegawai atas apresiasi pencapaian kerja yang selalu meningkat. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki rencana karier yang baik dengan tujuan untuk mengembangkan karirnya, maka SDM akan dapat membuat program untuk dapat mencapai jenjang karir tertentu. Jenjang karir dapat memberikan manfaat karier jangka panjang yang membuat SDM memiliki tanggung jawab lebih besar diwaktu yang

akan datang sehingga akan selalu memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerjanya (Ismail & Rishani, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aspita & Sugiono, 2019) bahwa Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem jenjang karir yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik. Namun, berdasarkan hasil yang didapatkan dilapangan mekanisme jalur karir dirasakan oleh pegawai tidak sesuai dengan harapan, keputusan pengembangan karir baik dalam bentuk mutasi tidak berdasarkan mekanisme yang diinginkan pegawai yang hanya mengikuti selembar kertas putih yang bertuliskan surat keputusan yang harus dijalani oleh pegawai, hal ini dapat berdampak pada kinerja karena menimbulkan keresahan pegawai baik yang terkait dengan jabatan barunya maupun lokasi penempatan unit nya, terlebih yang belum memiliki skill yang memadai di unit penempatannya yang baru.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karena memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai. Sedangkan, Penumpukan beban kerja atau

beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan sehingga saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Suarni dkk (2021), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkan.

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo 2020). Berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan pada unit di operasional dimana pegawai mendapatkan beban kerja tambahan yang seharusnya 8 jam kerja tetapi melebihi 8 jam ketika ada unschedule flight (penerbangan yang tidak terjadwal) namun tanpa insentif tambahan sehingga menyebabkan pegawai kurang semangat dan optimal dalam bekerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Rivai dalam (Kadarisman, 2014) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwi Indah (2021) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil yang didapatkan di lapangan bahwa masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Dengan demikian faktor pendorong yang timbul dari diri seseorang ini yang mempersoalkan bagaimana cara seseorang itu dapat mendorong gairah dalam bekerja. Sikap mental kinerja pegawai bandara yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Keinginan orang ini yang menjadi masalah dalam meningkatkan gairah untuk giat bekerja, pada dasarnya seseorang individu ini yang bisa mengendalikan diri untuk merangsang melakukan suatu tindakan. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk

mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan (George : 131)

Sebagai pertimbangan peneliti dalam memilih variabel Jenjang Karir karena belum terdapat kejelasan antara pengaruh variabel jenjang karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada penelitian (Aspita & Sugiono, 2019) bahwa Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Sihombing et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel jenjang karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagai pertimbangan peneliti dalam memilih variabel Beban Kerja karena belum terdapat kejelasan antara pengaruh variabel Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada penelitian (Hamizar, 2020) dan Suarni Norawati dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Agustiani Sambo Layuk (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pertimbangan peneliti selanjutnya dalam memilih variabel Motivasi karena belum terdapat kejelasan antara pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada penelitian Meri Jasmiana & Nabila Hilmy Zhafira (2020) menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, pada penelitian (Suci & Yulia, 2020) menunjukkan hasil

bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sumber rujukan dalam penelitian ini ditemukan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara peneliti terdahulu tersebut. Adanya gap diantara temuan dari para peneliti terdahulu kemudian mendorong peneliti untuk melakukan analisis lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel yang telah dibahas diatas seperti jenjang karir, beban kerja dan motivasi dan kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan?

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai jenjang karir, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan.
- b. Bagi Akademis: Sebagai tambahan referensi bagi teman-teman yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh jenjang karir, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan melihat praktiknya secara langsung.

b. Bagi Kantor

Bagi Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru. Diharapkan memberikan masukan mengenai jenjang karir, beban kerja dan motivasi sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksankannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam (Amirullah, 2015) menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai saran-saran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Menurut (Hasibuan, 2016) "Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Serta manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Fungsi Manajemen menurut Merry dalam (Amirullah, 2015) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu

Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organization), Penggerakan (Actuating), Pengendalian (Controlling).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi/perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut (Kasmir, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2016) fungsi Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pengarahan (Directing), Pengadaan (Procurement), Pengembangan (Development), Kompensasi (Compensation),

Pengintegrasian (Integration), Pemeliharaan (Maintenance), Kedisiplinan (Dicipline), Pemberhentian (Sepatation).

3. Jenjang Karir

a. Pengertian Jenjang Karir

Jenjang adalah tahapan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu untuk kesuksesan karir. Jenjang Karir menurut Tan (2008) dalam Papatungan (2016) istilah karir (career) diartikan suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Istilah karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Karir adalah suatu arah kemajuan professional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan professional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan. (Widyanti, 2018)

Karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarti formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir ssering dianggap sinonim dengan

persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya (Ekaningrum, 2012).

Menurut (Baribin & Abdul Rozaq, 2020) Karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang, bahwa perkembangan karir dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karir yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan .

Menurut Simamora (2011:505) karir adalah “ Urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja di mana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir.

Jenjang karir (career path) adalah jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir perusahaan mengatur suatu program jenjang karir agar

perusahaan tersebut dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik dalam kondisi apapun. Adanya kepastian jenjang karir juga mendorong minat pelamar untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik. (Moeheriono, 2012) dan menurut (Sihombing et al., 2022) jenjang karir merupakan sebuah peningkatan jabatan yang dilakukan dengan promosi, kemampuan individu karyawan yang bisa menilai seberapa besar karyawan mampu untuk meningkatkan target pekerjaannya dan keputusan kenaikan jabatan diputuskan dengan cara menilai hasil kinerja karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor Jenjang Karir

Menurut Rivai (2008:291) faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir yaitu :

- 1) Prestasi kerja
- 2) Eksposur
- 3) Jaringan kerja
- 4) Pengunduran diri
- 5) Kesetiaan terhadap organisasi
- 6) Pembimbing dan sponsor
- 7) Bawahan yang mempunyai peran kunci.

c. Indikator Jenjang Karir

Indikator jenjang karir menurut (Tohardi, 2011) dalam (Indri Lestari, 2021) yaitu :

1) Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang pegawai, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior buka hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3) Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai kemulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin pendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang pendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang

lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5) Faktor nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsi nya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan. Untuk itu, dalam meraih karir yang baik, selain kita harus berusaha keras harus pula diikuti dengan doa.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Vanchapo 2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut (Utomo, 2008) dalam (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan

aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja biasanya terjadi karena adanya keinginan menyelesaikan pekerjaan agar target bisa dicapai. Beban kerja timbul akibat dari keterbatasan kapasitas dalam mengakses berbagai informasi.

Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi pekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja lebih cepat. Di satu sisi, kurangnya beban kerja dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja organisasi/lembaga. Ini karena tanggung jawab yang diberikan pemerintah kepada pekerja tidak sesuai dengan keterampilan mereka. Jadi bisa saja terjadi kesalahan dalam mendanai pekerja di sektor apapun. (Lituhayu, 2008)

b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan menurut (Budiasa, 2021) dalam (Joesyiana et al., 2022) yaitu :

- 1) Target yang harus dicapai

Persepsi seorang dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dan tentang seberapa besar target yang ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yaitu tentang seperti apa persepsi karyawan terkait kondisi pekerjaannya, contohnya bagaimana karyawan dengan cepat mengambil keputusan saat bekerja serta bisa mengatasi kondisi tanpa terencana seperti mengerjakan suatu pekerjaan di luar waktu yang di tetapkan.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang di perlukan dalam proses pekerjaan yang secara langsung berkaitan dengan proses produksi.

4) Standar pekerjaan

Persepsi seorang karyawan terhadap pekerjaannya, contohya perasaan yang muncul terkait beban kerja yang wajib dilakukan untuk jangka waktu tertentu.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Robbins P Stephen, 2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai

tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut (Wibowo, 2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Salah satu bentuk motivasi ialah pemberian dorongan kepada karyawan yang dimana itu sangat penting dan harus dilakukan untuk memajukan bahkan menambah semangat kerja karyawan maka bisa memenuhi hasil yang telah ditentukan bagi manajemen. Serta pembagian motivasi kerja yang efektif, sehingga semangat kerja pegawai akan bertambah dan hasil kerja yang diberikan pun akan maksimal sinkron dengan kriteria dan ketentuan kinerja yang telah ditentukan. Semangat kerja ini merupakan salah satu susunan motivasi yang bisa di amati diantaranya, tanggung jawab yang telah ditentukan dan tingkat kehadiran karyawan (Soegiri, 2004).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970) disebut "A theory of human motivation". Teori ini mengatakan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. (Komalasari, 2022).

Menurut (Badrudin, 2014) motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

b. Faktor Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Faktor-faktor Intern :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana dan Perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat: Hak otonomi, Variasi dalam melakukan pekerjaan, Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Tujuan Motivasi

Menurut (Farida, 2016) tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

d. Indikator Motivasi

Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Asmin & Supu, 2019) mengungkapkan bahwa dalam setiap manusia terdapat 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu:

1. Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan mencakup: faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia menjadi mencakup pertumbuhan, mencapai potensinya, dan pemenuhan diri.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut :

Amstrong dan Baron dalam (Fahmi, 2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016) :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan

secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Disekitar Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout,

sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

c. Dimensi dan Indikator kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Kurnia & -, 2022) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1) Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja adalah kecepatan dan kemampuan.

2) Kualitas kerja.

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja adalah kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.

3) Kerjasama.

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama adalah jalinan kerjasama dan kekompakan.

4) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerimadan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja adalah hasil kerjasama dan mengambil keputusan.

5) Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah berfikir positif, mewujudkan kreatifitas dan pencapaian prestasi.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO | PENELITI | JUDUL | METODE | HASIL |
|----|------------------------------|--|--|--|
| 1 | Hamizar (2020) | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bps Maluku | Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi. |
| 2 | Nabawi (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. | Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. | Secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 3 | Nursiti & Aditya (2020) | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat | Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di Disnaker Kabupaten Langkat |
| 4 | Suci & Yulia (2020) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar) | Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. | Kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5 | Dwi Indah Permatasari (2021) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Ppnpn Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iii Talang Dukuh Jambi | analisis regresi berganda dan koefisien determinasi berganda Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. | Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 6 | Indri Lestari (2021) | Pengaruh Jenjang Karier Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Baik Secara Langsung Maupun Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank NTB | Jenis penelitian merupakan penelitian explanatory research yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas | Hasil penelitian ini, didapatkan bahwa jenjang karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| | | Syariah, Pejanggih. | dan terikat dengan menggunakan pengujian hipotesis. | kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang pejanggih |
| 7 | Ady & Wahdaniah (2022) | Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. | Metode kuantitatif asosiatif | Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sipil sekretariat daerah kabupaten Majene |
| 8 | Listya & Nur Makkie (2022) | Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali | Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. | Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas AVSEC. Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas AVSEC. Secara simultan, motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas AVSEC di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. |
| 9 | Anggriani s.sihombing, victor P.K, Rita N (2022) | Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil V Manado | Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear sederhana | Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Jenjang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 10 | Hafifah & Wulandari (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (Upbu) Kelas II Muhammad Salahuddin Bima | Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif | Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor unit penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas II Muhammad Salahudin Bima. |

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan perbedaan dengan penelitian penulis yaitu :

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (Hamizar, 2020) dari segi variabel, jenis data, lokasi penelitian dan responden. Dalam penelitian Hamizar fokus pada satu variabel bebas yaitu variabel beban kerja, lokasi penelitian dilakukan di kantor BPS Maluku, menggunakan sampel jenuh

berjumlah 66 orang pegawai. Sedangkan penulis memiliki variabel bebas Beban kerja, Motivasi dan Jenjang Karir, menggunakan teknik probability sampling yang berjumlah 91 orang dan berlokasi di Bandar udara Kotabaru.

Perbedaan penelitian yang dilakukan (Nabawi 2020) dari segi objek penelitian, responden, dan juga hasil. Dalam penelitian Nabawi variabel bebas selain Beban kerja yang digunakan adalah lingkungan dan Kepuasan kerja. Lokasi peneliti di Bandar udara Kotabaru. Hasil penelitian penulis bahwa variabel beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dalam penelitian oleh Nabawi Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (Nursiti, 2020). Dari segi variabel. Dalam penelitian Nursiti hanya fokus pada satu variabel bebas yaitu variabel beban kerja sedangkan penulis menggunakan variabel bebas selain beban kerja yaitu jenjang karir dan motivasi. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi lokasi peneliti yang dimana penelitian Nursiti dilakukan di kantor dinas langkat dengan periode pengamatan tahun 2019-2020 dan responden terdiri atas 40 orang dengan status pegawai negeri sipil sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara kotabaru dengan periode pengamatan 2022-2023 dan responden

penulis terdiri atas 91 orang dengan status PNS (pegawai negeri sipil) dan PPNN (pegawai pemerintah non pegawai negeri).

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Yulia (2020) Dari segi variabel. Penelitian Suci dan Yulia menggunakan variabel bebas yaitu variabel kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel bebas selain motivasi yaitu jenjang karir dan beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi lokasi peneliti yang dimana penelitian Suci dan Yulia dilakukan di kantor dinas karanganyar dengan periode pengamatan tahun 2020 dan responden terdiri dari 51 pegawai dengan status pegawai negeri sipil dan tenaga harian lepas. Dan hasil uji parsial bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan, Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara kotabaru dengan periode pengamatan 2022-2023 dan responden penulis terdiri dari 91 orang dengan status PNS (pegawai negeri sipil) dan PPNN (pegawai pemerintah non pegawai negeri) dengan hasil uji parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Permatasi (2021) Dari segi variabel. Penelitian Permatasi menggunakan variabel bebas yaitu variabel Motivasi dan disiplin kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel bebas selain motivasi yaitu jenjang karir dan beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi objek peneliti yang dimana penelitian Permatasari dilakukan di kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan dengan periode pengamatan tahun 2020-2021 dan responden terdiri dari

60 pegawai. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara kotabaru dengan periode pengamatan 2022-2023 dan responden penulis terdiri dari 91 pegawai.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Indri Lestari (2021) Dari segi variabel. Penelitian Indri lestari menggunakan variabel bebas yaitu variabel jenjang karir dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan penulis menggunakan variabel bebas selain jenjang karir yaitu motivasi dan beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi objek peneliti yang dimana penelitian Indri lestari dilakukan di bank NTB syariah pejanggik dengan periode pengamatan tahun 2021 dan responden terdiri dari 70 orang. Jenis penelitian menggunakan pendekatan explanatory research dan hasil uji parsial dari variabel jenjang karir tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara kotabaru dengan periode pengamatan 2022-2023, responden penulis terdiri dari 91 orang dengan status PNS (pegawai negeri sipil) dan PPNPN (pegawai pemerintah non pegawai negeri). Jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan hasil uji parsial variabel jenjang karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ady dan Wahdaniah (2022) Dari segi variabel. Penelitian ady dan wahdaniah menggunakan variabel bebas yaitu variabel kompetensi dan pengembangan karir, sedangkan penulis menggunakan variabel bebas selain jenjang karir yaitu motivasi

dan beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi objek peneliti yang dimana penelitian Ady dan Wahdaniah dilakukan di kantor sekretariat daerah Majene, menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode sensus dan periode pengamatan tahun 2021 dan responden sebanyak 59 orang yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara kotabaru menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode teknik probability sampling periode pengamatan 2022-2023 dan responden penulis terdiri dari 91 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN).

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Listya & Nur Makkie (2022) Dari segi variabel. Penelitian Listya dan Nur Makkie menggunakan variabel bebas yaitu variabel Motivasi dan Beban kerja, sedangkan penulis menggunakan tambahan variabel bebas yaitu Jenjang Karir, Motivasi dan Beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi lokasi penelitian yang dimana penelitian Listya dan Nur Makkie dilakukan di Bandar udara Boyolali dengan periode pengamatan tahun 2022 dan responden yang hanya berfokus pada Aviation Security (AVSEC) yang terdiri dari 88 orang pegawai. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara Kotabaru dengan periode pengamatan 2022-2023 dan responden yang mencakup keseluruhan pegawai termasuk kepala kantor di bandara yang terdiri dari 91 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN)..

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing et al., 2022). Dari segi variabel. Penelitian Sihombing et all menggunakan variabel bebas yaitu variabel kompetensi SDM dan Jenjang karir, sedangkan penulis menggunakan variabel bebas selain jenjang karir yaitu motivasi dan beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi objek peneliti yang dimana penelitian Sihombing et all dilakukan di PT. Pegadaian kanwil Manado, menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan periode pengamatan tahun 2021-2022 dan responden sebanyak 36 orang karyawan. Dan hasil penelitian variabel Jenjang Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara kotabaru menggunakan pendekatan deskriptif periode pengamatan 2022-2023 dan responden penulis terdiri dari 91 orang pegawai yang berstatus pegawai. Dan hasil penelitian Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Halifah & Wulandary (2022) Dari segi variabel. Penelitian Halifah dan Wulandary menggunakan variabel bebas yaitu variabel Budaya Organisasi, sedangkan penulis menggunakan variabel bebas yaitu Jenjang Karir, Motivasi dan Beban kerja. Perbedaan mendasar dari keduanya dari segi lokasi penelitian yang dimana penelitian Halifah dan Wulandari dilakukan di Bandar udara Bima dengan periode pengamatan tahun 2022 dan responden) yang terdiri dari 64 orang pegawai tetap. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Bandar udara Kotabaru dengan periode pengamatan 2022-2023 dan

responden yang terdiri dari 91 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN).

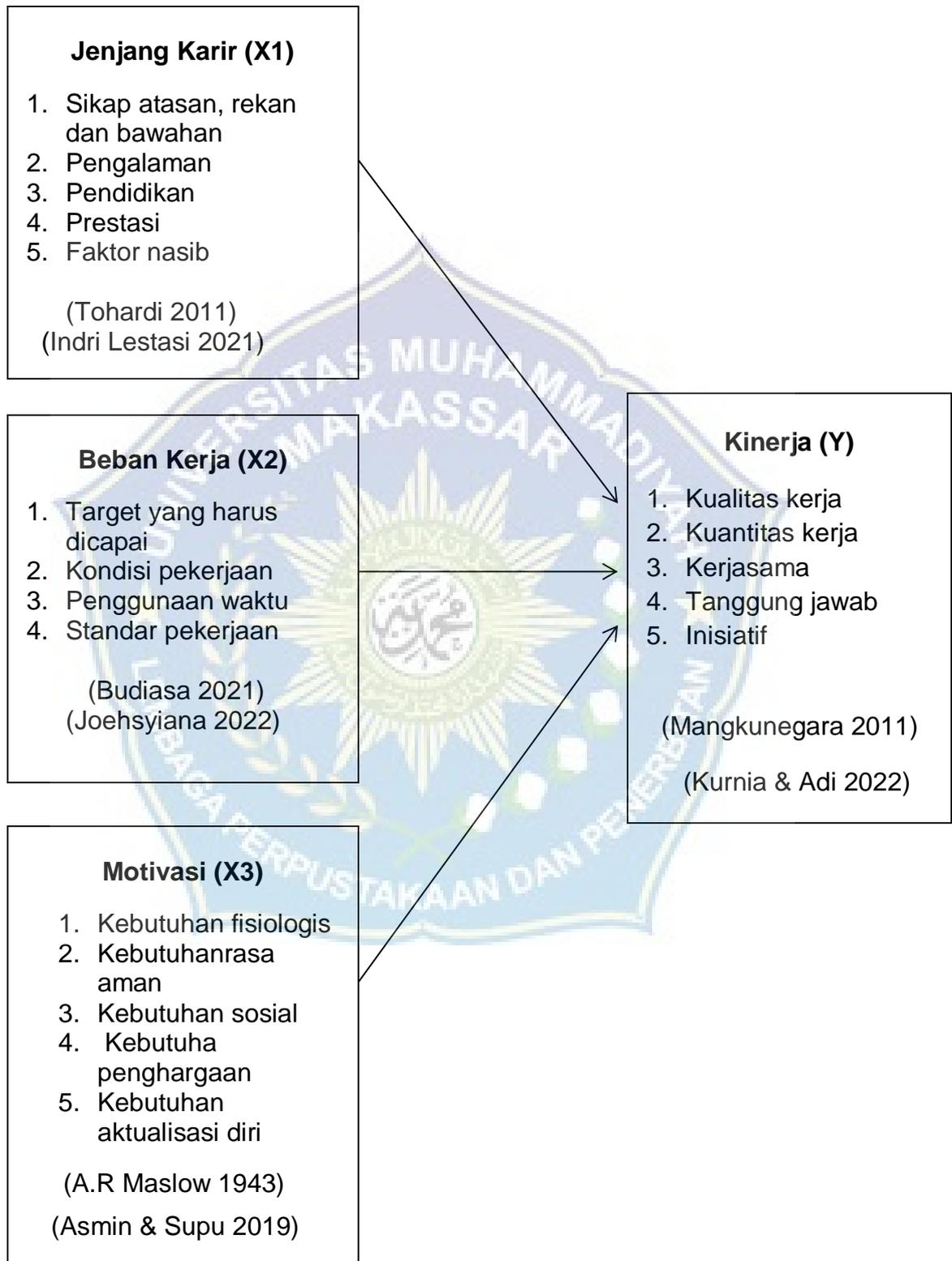
Berdasarkan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Perbedaan dengan dengan penelitian sekarang terdapat pada jumlah responden, lokasi penelitian dan objek penelitian yang dilakukan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang.
2. Perbedaan dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yang mana belum banyak penelitian yang menganalisis kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dan non-PNS menggunakan regresi linear berganda.
3. Perbedaan dengan penelitian sekarang belum banyak penelitian yang berfokus tentang Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) yang merupakan Bandar udara di bawah lingkungan kementerian perhubungan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model atau konsep yang digunakan untuk membantu mengorganisir pemikiran dan ide-ide dalam sebuah tesis. Kerangka konseptual menjadi sangat penting karena membantu penulis untuk mengklarifikasi teori yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam tesis, kerangka konseptual harus dikembangkan sebelum penelitian dimulai dan harus menggambarkan hubungan antara variabel yang akan dipelajari.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner, maka dapat disusun hipotesis sebagai pernyataan sementara yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. H1 : Diduga ada Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan
2. H2 : Diduga ada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan
3. H3 : Diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan

Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Metode penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2017) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Kotabaru pada Kantor UPBU (Unit Penyelenggara Bandar Udara) Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan.

2. Waktu

a) Waktu pelaksanaan penelitian ini akan disesuaikan dengan keperluan data dan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini

dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian : Pada bulan pertama fokus untuk pengumpulan data dan tabulasi data.

b) Pada bulan kedua di fokuskan untuk penyusunan dan penyajian hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti. Populasi menurut (Sugiyono, 2017) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahap penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru. Jumlah total pegawai yang tergolong dalam populasi ini sebanyak 117 orang. Populasi tersebut mencakup berbagai macam jenis pekerjaan dan jabatan yang ada di bandara tersebut. Dalam penelitian ini, populasi tersebut akan menjadi fokus utama dalam pengumpulan data dan analisis yang akan dilakukan.

Populasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi

| No | Jabatan | Jumlah Responden |
|----|-----------------------|------------------|
| 1 | Hygiene dan Sanitasi | 18 |
| 2 | Petugas PKP PK | 15 |
| 3 | Petugas Elektro | 5 |
| 4 | Kepegawaian | 24 |
| 5 | Aviation Security | 27 |
| 6 | Petugas Listrik | 11 |
| 7 | Tata Terminal | 5 |
| 8 | Bangunan dan Landasan | 8 |
| 9 | Petugas Mekanik | 5 |
| | Total | 117 |

Sumber : Data Primer

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative atau dapat mewakili. (Sugiyono, 2017)

Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka ditentukan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi yaitu menghitung dengan menggunakan Rumus Slovin dalam Widodo (2017:69) yaitu:

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel, adalah 50%

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

$$n = \frac{117}{[1 + 117 (0,05)^2]}$$

$$n = \frac{117}{1 + 0,2925}$$

$$n = 91$$

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 91 orang pegawai pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah semua informasi atau data

diwujudkan dalam bentuk angka-angka dan diolah dengan teknik statistik.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan

Dilaksanakan dengan menggunakan literature (kepustakaan) dari penelitian sebelumnya. seperti majalah, koran, jurnal dan lain-lain.

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian

memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Menurut (Widoyoko, 2014) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

3. Kuesioner

Menurut (Arikunto, 2015) kuesioner atau angket adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Dalam penelitian ini, koesioner yang diberikan berisikan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang isinya disusun berdasarkan pada variabel yang disebarkan kepada responden untuk diisi, sehingga diharapkan data-data yang dikumpulkan nantinya relevan dengan pokok permasalahan dan hasilnya akan diolah dalam tabel frekuensi agar maksud pertanyaan dapat diketahui dengan jelas dan mendapat jawaban yang tegas maka koesioner disusun dengan kombinasi pilihan ganda yang berisi beberapa pertanyaan kepada responden, dengan demikian diharapkan jawaban yang dikemukakan responden akan objektif.

Skala pengukuran kuesioner dengan skala likert adalah salah satu metode pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian. Skala likert memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap,

pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu topik dengan menggunakan pilihan jawaban yang bervariasi. Biasanya, skala likert terdiri dari pernyataan atau statement, yang diikuti oleh opsi jawaban yang mencakup skala nilai dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Skala likert sering digunakan karena mudah digunakan dan diinterpretasikan, serta dapat menghasilkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Kuesioner

| | | |
|-----|---------------------|---|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| CS | Cukup Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

F. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Jenjang Karir (X1), Beban kerja (X2) dan Motivasi (X3).

2. Variabel terikat (dependent variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Adapun definisi operasional variabel adalah :

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|--------------------|---|---|
| 1. | Jenjang karir (X1) | Jenjang karir (career path) adalah rangkaian pekerjaan, jabatan atau posisi yang dikerjakan atau dilalui seorang karyawan atau pegawai selama kehidupan kerjanya. | 1. Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan 3. Pengalaman 4. Pendidikan 5. Prestasi 6. Faktor nasib (Tohardi, 2011) |
| 2. | Beban kerja (X2) | Beban Kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seorang pekerja untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. | 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Budiasa 2021) |
| 3. | Motivasi (X3) | Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu yang menimbulkan untuk bekerja secara optimal guna mencapai suatu tujuan. | 1. Kebutuhan Prestasi 2. Kebutuhan Berafiliasi 3. Kebutuhan Kekuasaan (Edy Sutrisno 2016) |
| 4. | Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggungjawab 5. Inisiatif (Mangkunegara 2011) |

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum data secara numerik maupun grafis. Metode ini umumnya digunakan untuk menjelaskan karakteristik dasar dari suatu data set, seperti ukuran pusat, penyebaran data, dan kecenderungan data.

Visualisasi data juga merupakan bagian penting dari analisis statistik deskriptif. Visualisasi data memungkinkan untuk melihat pola dan trend dalam data set, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang karakteristik data. Beberapa jenis visualisasi data yang umum digunakan dalam analisis statistik deskriptif, seperti histogram, diagram batang, boxplot, dan diagram garis.

Analisis statistik deskriptif dapat membantu dalam memahami karakteristik dasar dari data set, serta dapat membantu dalam membuat keputusan berdasarkan informasi yang tersedia dalam data. Namun, analisis statistik deskriptif tidak dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang hubungan sebab-akibat antara variabel, atau untuk membuat generalisasi tentang populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, analisis statistik deskriptif sering digunakan sebagai langkah awal sebelum melakukan analisis statistik inferensial yang lebih canggih.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan suatu instrumen pernyataan sebagai dan mengetahui tingkat valid instrumen kuisisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data sebagai alat ukur variabel penelitian. Syarat untuk mengukur instrumen dinyatakan valid adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan SPSS. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih rendah dari 0,05, jika diatas 0,05 maka item dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, cara lain untuk menentukan suatu item dinyatakan valid adalah dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung, sebagai berikut: a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel pernyataan data instrumen penelitian dinyatakan valid b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel pernyataan data instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat konsistensi dari serangkaian alat ukur yang dimiliki jika alat ukur tersebut dilakukan secara berulang. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali, 2016) Suatu variabel dikatakan reliabel apabila : • Hasil Cronbach Alpha $>$ 0,600 dikatakan reliabel • Hasil Cronbach Alpha $<$ 0,600

dinyatakan tidak reliabel • Cronbach Alpha > Cronbach Alpha if item deleted.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Pengujian ini menggunakan analisis statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (1 Sample K-S) (Ghozali, 2016). Jika pengujian menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $\alpha > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.
- b. Uji Autokorelasi Pengujian autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson Test. Asumsi non-autokorelasi terpenuhi jika pengujian menghasilkan nilai $du < dw < 4 - du$. (Ghozali, 2016).
- c. Uji Multikoleniaritas Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Jika pengujian menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau α
- d. Uji Heterokedastisitas
Prinsip metode ini adalah dilihat dari segi pola residual (u_i^2) terhadap Y_i hasil taksiran. Melalui pembentukan pola sebaran tersebut memperlihatkan pola yang sistematis (plot berhubungan teratur) berarti terjadi heteroskedastis.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus

regresi berganda terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Persamaan regresi linear yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Bilangan konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3

X₁ = Jenjang Karir

X₂ = Beban kerja

X₃ = Motivai

e = Error.

b. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2016) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian. taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan pengukuran sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 terdapat pengaruh
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 tidak terdapat pengaruh

- 3) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ terdapat pengaruh
- 4) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh

c. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam $D = R^2 \times 100\%$ 42 model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat .

Cara untuk mengetahui pengaruh variabel independen pada variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel , dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ terdapat pengaruh
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ tidak terdapat pengaruh
- 3) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ terdapat pengaruh
- 4) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh

d. Uji R square

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan untuk mengukur suatu model dalam menafsirkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penggunaan nilai R-squared dibutuhkan karena setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan koefisien determinasi (R^2), meskipun variabel tersebut tidak

signifikan dapat diartikan jika mendekati nilai 1 maka variabel independen dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen. Tetapi, jika nilai mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen.

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2016), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru

Kabupaten Kotabaru adalah sebuah wilayah kabupaten yang terletak di Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia. Ibu kotanya adalah Kotabaru yang terletak di Pulau Laut, pulau yang terpisah dari pulau Kalimantan. Kabupaten ini merupakan salah satu kabupaten pertama dalam provinsi Kalimantan dahulu. Dan pada masa Hindia Belanda merupakan Afdeeling Pasir ende Tanah Boemboe dengan ibu kota, Kota Baru. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 9.442,46 km² dan berpenduduk sebanyak 290.142 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010) dengan nelayan laut sebanyak 15.961 jiwa. Pada tahun 2021, penduduk kabupaten Kotabaru berjumlah 329.483 jiwa. Motto daerah ini adalah "Sa-ijaaan" (bahasa Banjar) yang memiliki arti: *Semufakat, satu hati dan se-iya sekata*

Pada tahun enam puluhan telah dibangun suatu lapangan terbang di desa Stagen Kecamatan Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru dengan konstruksi tanah padat untuk kepentingan survey perusahaan Swasta yang ingin berinvestasi di Kabupaten Kotabaru. Pada tahun tujuh puluhan Pemerintah Daerah Kabupaten

Kotabaru mencoba mengembangkan lapangan terbang di maksud dengan pembiayaan swadaya masyarakat dan biaya APBD Pemda Kabupaten Kotabaru sehingga terbentuk lapangan terbang perintis, Dikutip dari dpr.go.id, angkutan udara perintis, atau dalam hal ini bandara perintis adalah bandara yang menyediakan kegiatan angkutan udara niaga dalam negeri yang melayani jaringan dan rute penerbangan untuk menghubungkan daerah terpencil. Sesuai dengan kepentingannya, mencoba dioperasikan dengan rute Kotabaru – Banjarmasin PP di bawah pengelola Pemda Kabupaten Kotabaru. Sesuai dengan keinginan masyarakat Kabupaten Kotabaru dan pentingnya transportasi udara dengan rute Kotabaru – Banjarmasin, Pemerintah Daerah mencoba menyerahkan pengelolaannya kepada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Jakarta untuk menjadi UPT (Unit Pelaksana Teknis) dan akhirnya pada tahun 1978 s/d 1980 disetujui oleh Departemen Perhubungan menjadi Satker (Satuan Kerja) di Bawah Pelabuhan Udara Syamsuddin Noor Banjarmasin dengan Kepala Pelabuhan Udara PELTU DJOKO SOEMANTO dari Mabes TNI – AU.

Untuk mengembangkan Pelabuhan Udara Stagen tentunya diperlukan kerja keras seorang Pimpinan, diantaranya persiapan – persiapan lahan maupun SDM untuk menjalankan organisasi dimaksud dan akhirnya bersama Pemerintah Daerah Kabupaten Kotabaru, terbitlah Sertifikat Hak Pakai tahun 1979 di bawah

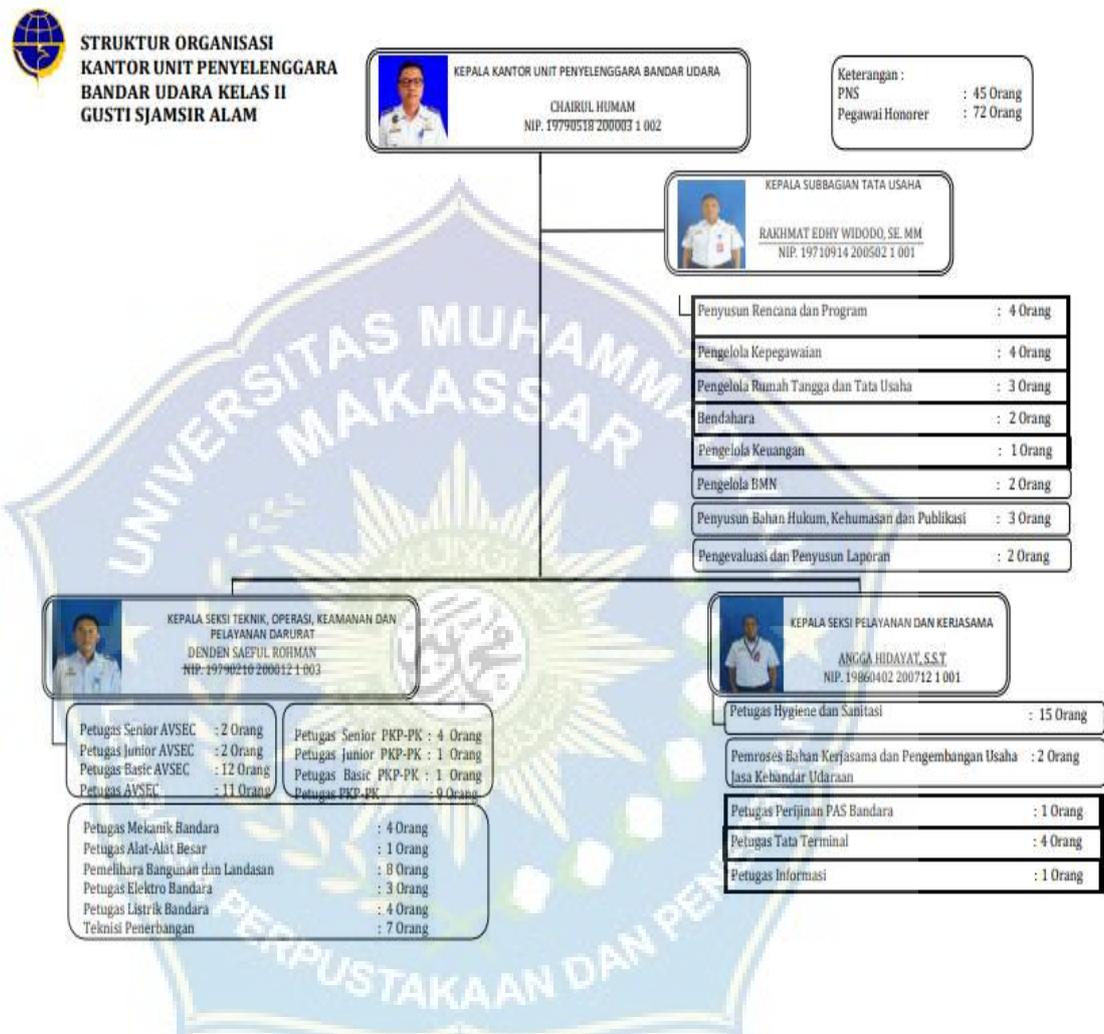
pengelola Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Dengan dasar Sertifikat tersebut, Kepala Pelabuhan Udara Stagen mencoba untuk berdiri sendiri dan akhirnya pada tahun 1981 mempunyai DIP (Daftar Isian Proyek) dengan proyek Multiyers / Proyek Kesenambungan tahun 1981 s/d 1985 di bawah Kantor Wilayah III (tiga) Surabaya. Dengan jenis Pekerjaan Penimbunan Air Strip, perpanjangan Runway menjadi 900 M x 23 M, taxiway 112,5 M x 23 M, apron 94 M x 80 M, Turning Area 1125 M² x 2 dll. Status Pelabuhan Udara Klas III (tiga) di mana Kepala Pelabuhan Udara bertanggung jawab langsung dengan Kepala Kantor Wilayah III (tiga) Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Surabaya, KM 213 / HK / 207 / Phb – 85, Tgl. 4 Nopember 1985. Perubahan nama Pelabuhan Udara Menjadi Bandar Udara pada tahun 1989 Integrasi Kantor Wilayah III (tiga) Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Surabaya pindah menjadi menjadi Kantor Wilayah XIX Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Propinsi Kalimantan Selatan di mana Kepala Bandar Udara bertanggung jawab langsung dengan kepala Kantor Wilayah XIX Propinsi Kalimantan Selatan dan selanjutnya pada tahun 2002 Era Otonomi Daerah, untuk melaksanakan kegiatan sehari – hari Kepala Bandar Udara bertanggung jawab langsung dengan Direktorat Jenderal Perhubungan (KM. No. 68 Th. 2002) dan sebagai koordinasi Dinas Perhubungan Propinsi (Dekonsentrasi), Dinas Perhubungan Kabupaten / Kota

(Desentralisasi). Tahun demi tahun baik pemerintah Pusat maupun daerah bersama – sama melaksanakan pembangunan baik sisi udara (air side) maupun sisi darat (land side) sehingga Runway mampu di darati Jenis Pesawat DASH – 7, F – 50, ATR – 42 dan sejenisnya (data terlampir). Pada tahun 2007, tanggal 1 Juni 2007 Perobahan nama Bandar Udara Stagen menjadi Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam (KM. No. KP. 320 Thn 2007, tgl. 13 Agustus 2007) Perobahan dimaksud atas permintaan masyarakat Pemerintah Daerah Kabupaten Kotabaru, dimana nama tersebut adalah tokoh masyarakat dan Bupati yang pernah berperan untuk merintis Bandar Udara di maksud dengan sebutan sekarang Bandar Udara GUSTI SJAMSIR ALAM.

Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam merupakan bandar udara yang terletak di Stagen, Pulau Laut Utara Kotabaru, Kalimantan Selatan. Didirikan pada tahun 1971. Bandar udara ini memiliki ukuran landasan pacu 1.650 m x 30 m. jarak dari pusat kota sekitar 10 km.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



3. Tugas dan Wewenang Masing-Masing

a. Kepala Kantor

- 1) Menyiapkan pelaksanaan penyusunan rencana program
- 2) Menyiapkan pelaksanaan pengoperasian fasilitas keselamatan, sisi udara, sisi darat dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penumpang

- 3) Menyiapkan pelaksanaan perawatan dan perbaikan fasilitas keselamatan, sisi udara, sisi darat dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penumpang
- 4) Menyiapkan pelaksanaan pelayanan pengaturan pergerakan pesawat udara (Apron Movement Control/ AMC) serta penyusunan jadwal penerbangan (slot time)
- 5) Menyiapkan pelaksanaan pengamanan pelayanan pengangkutan penumpang, awak pesawat udara, barang, jinjingan, pos dan kargo serta barang berbahaya dan senjata
- 6) Menyiapkan pelaksanaan pengawasan, pengendalian keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja serta pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas keamanan penerbangan dan pelayanan darurat bandara.
- 7) Menyiapkan pelaksanaan kerja sama dan pengembangan usaha jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara;
- 8) Menyiapkan pelaksanaan pengoperasian dan pelayanan fasilitas terminal penumpang, kargo dan penunjang serta pengelolaan dan pengendalian hygiene dan sanitasi
- 9) Menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga terkait penyelenggaraan bandara

10) Menyiapkan pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, dan hubungan masyarakat

11) Menyiapkan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan

b. Sub Bagian Tata Usaha

1) Menyusun bahan rencana dan program

2) Menyusun bahan urusan keuangan

3) Menyusun bahan urusan kepegawaian, ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, dan hubungan masyarakat

4) Menyusun bahan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan

5) Menyusun bahan urusan hukum, dan hubungan masyarakat

6) Menyusun bahan pelaksanaan koordinasi instansi/lembaga terkait penyelenggaraan udara

7) Menyiapkan bahan pelaksanaan evaluasi

8) Menyiapkan bahan pelaksanaan laporan.

c. Sesi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat

1) Melaksanakan pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas keselamatan sisi udara, sisi darat dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penunjang

2) Melaksanakan pelayanan pengaturan pergerakan pesawat udara (Apron Movement Control/AMC);

3) Menyusun bahan jadwal penerbangan (slot time)

- 4) Menyusun bahan Rencana Induk Bandar Udara (RIBU) dan Aerodome Manual
 - 5) Melaksanakan pengamanan pelayanan pengangkutan penumpang, awak pesawat udara, barang, jinjingan, pos dan kargo serta barang berbahaya dan senjata
 - 6) Melaksanakan pengawasan, pengendalian keamanan dan ketertiban dilingkungan kerja bandar udara
 - 7) Melaksanakan pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas keamanan penerbangan dan pelayanan darurat bandar udara
 - 8) Menyusun program keamanan bandar udara (Airport Security Program/ASP)
 - 9) Menyusun program penanggulangan keadaan darurat (Airport Emergency Plan/AEP) dan Contingency Plan
 - 10) Melakukan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan di Seksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat.
- d. Seksi Pelayanan dan Kerjasama
- 1) Melaksanakan pengoperasian dan pelayanan fasilitas terminal penumpang, kargo dan penunjang
 - 2) Melaksanakan pengelolaan dan pengendalian hygiene dan sanitasi

- 3) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelayanan terminal minimal bandar udara, serta informasi penerbangan
- 4) Melaksanakan kerja sama dan pengembangan usaha jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara
- 5) Melaksanakan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Seksi Pelayanan dan Kerjasama

B. Hasil Penelitian

1. Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini, hasil dari jawaban kuesioner yang lengkap dari responden menjadi bahan analisis sebanyak 91 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat perincian yang dapat dijabarkan lebih lanjut. Dalam hal ini, data yang diperoleh menjadi representatif dan dapat diandalkan karena telah diperoleh dari responden yang lengkap, adapun distribusi kuesioner seperti pada perincian dibawah ini :

Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

| | |
|--|------|
| Jumlah responden | 91 |
| Jumlah kuesioner disebar | 91 |
| Jumlah kuesioner dikembalikan | 91 |
| Total angket diterima kembali dari seluruh responden | 100% |
| Akurasi pengisian kuesioner oleh responden | 100% |

Sumber: data primer

2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Usia

Deskripsi responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah Responden | Persen |
|----|-------|------------------|--------|
| 1 | 21-30 | 53 | 58% |
| 2 | 31-40 | 24 | 27% |
| 3 | 41-50 | 12 | 13% |
| 4 | >50 | 2 | 2% |
| | Total | 91 | 100% |

Sumber Data : Data Primer

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin dalam 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian seperti terlihat di tabel berikut:

Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persen |
|----|---------------|------------------|--------|
| 1 | Laki-Laki | 71 | 78% |
| 2 | Perempuan | 20 | 22% |
| | Jumlah | 91 | 100% |

Sumber Data : Data Primer

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel penelitian seperti terlihat di tabel berikut :

Tabel 4. 4 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Golongan | Jumlah Responden | Persen |
|----|-----------|------------------|--------|
| 1 | SMA | 48 | 53% |
| 2 | Diploma 3 | 31 | 34% |
| 3 | Strata 1 | 11 | 12% |
| 4 | Strata 2 | 1 | 1% |
| | Total | 91 | 100% |

Sumber Data : Data Primer

d. Berdasarkan Jabatan

Deskripsi responden menurut tingkat jabatan bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan tingkat jabatan responden yang dijadikan sampel penelitian seperti terlihat di tabel berikut:

Tabel 4. 5 Identitas Responden berdasarkan Tingkat jabatan

| No | Jabatan | Jumlah Responden | Persen |
|----|-----------------------|------------------|--------|
| 1 | Hygiene dan Sanitasi | 9 | 10% |
| 2 | Petugas PKP PK | 12 | 13% |
| 3 | Petugas Elektro | 5 | 5% |
| 4 | Kepegawaian | 23 | 26% |
| 5 | Aviation Security | 20 | 22% |
| 6 | Petugas Listrik | 7 | 8% |
| 7 | Tata Terminal | 5 | 5% |
| 8 | Bangunan dan Landasan | 7 | 8% |
| 9 | Petugas Mekanik | 3 | 3% |
| | Total | 91 | 100 |

Sumber Data : Data Primer (Pengolahan SPSS)

Tingkat Jabatan

| No | Jabatan | Eselon |
|----|--|--------|
| 1 | Kepala Kantor | IV/a |
| 2 | Kesub Tata Usaha | IV/a |
| 3 | Kasi Teknik, operasi, keamanan dan pelayanan darurat | III/c |
| 4 | Kasi Pelayanan dan Kerjasama | III/c |

Sumber Data : Data Primer

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan hasil nilai rata-rata dari masing-masing indikator dari variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

| NO | Nilai/Skor | Interpretasi |
|----|-------------|-------------------------------|
| 1 | 1,00 - 1,79 | Jelek / Tidak penting |
| 2 | 1,80 – 2,59 | Kurang |
| 3 | 2,60 – 3,39 | Cukup |
| 4 | 3,40 – 4,19 | Bagus / Penting |
| 5 | 4,20 – 5,00 | Sangat bagus / Sangat penting |

Sumber : Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Jenjang Karir (X1)

Variabel Jenjang karir diukur dengan 5 indikator yakni, sikap atasan, rekan dan bawahan, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib. Kelima indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi

responden tentang Jenjang karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi Indikator Jenjang Karir

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|-----------------------------|--------------|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 8 | 8.8 | 60 | 65.9 | 20 | 22.0 | 4.06 |
| X1.1.2 | 0 | 0 | 1 | 1.1 | 7 | 7.7 | 57 | 62.6 | 26 | 28.6 | 4.18 |
| X1.1 | | | | | | | | | | | 4.12 |
| X1.2.1 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 7 | 7.7 | 72 | 79.1 | 10 | 11.0 | 3.98 |
| X1.2.2 | 0 | 0 | 4 | 4.4 | 4 | 4.4 | 48 | 52.7 | 35 | 38.5 | 4.25 |
| X1.2 | | | | | | | | | | | 4.12 |
| X1.3.1 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 17 | 18.7 | 65 | 71.4 | 7 | 7.7 | 3.84 |
| X1.3.2 | 1 | 1.1 | 1 | 1.1 | 16 | 17.6 | 52 | 57.1 | 21 | 23.1 | 4.00 |
| X1.3 | | | | | | | | | | | 3.92 |
| X1.4.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5.5 | 56 | 61.5 | 30 | 33.0 | 4.27 |
| X1.4.2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 | 8.8 | 59 | 64.8 | 23 | 25.3 | 4.13 |
| X1.4 | | | | | | | | | | | 4.20 |
| X1.5.1 | 1 | 1.1 | 5 | 5.5 | 32 | 35.2 | 44 | 48.4 | 9 | 9.9 | 3.60 |
| X1.5.2 | 2 | 2.2 | 6 | 6.6 | 30 | 33.0 | 41 | 45.1 | 12 | 13.2 | 3.60 |
| X1.5 | | | | | | | | | | | 3.99 |
| Mean Variabel Jenjang Karir | | | | | | | | | | | |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kompetensi, responden memberi nilai bagus atau penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,99. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel Jenjang Karir adalah Prestasi (X1.4), dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai bandara yang memiliki prestasi dan hasil kerja yang baik akan menerima penghargaan.

b. Beban Kerja (X2)

Variabel Beban kerja diukur dengan 4 indikator yakni, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan. Keempat indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang Jenjang karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Frekuensi Indikator Beban Kerja

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|---------------------------|--------------|---|----|------|----|------|----|------|---|-----|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1.1 | 0 | 0 | 4 | 4.4 | 45 | 49.5 | 35 | 38.5 | 7 | 7.7 | 3.49 |
| X1.1.2 | 0 | 0 | 4 | 4.4 | 45 | 49.5 | 35 | 38.5 | 7 | 7.7 | 3.49 |
| X2.1 | | | | | | | | | | | 3.49 |
| X1.2.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 48 | 52.7 | 33 | 36.3 | 6 | 6.6 | 3.45 |
| X1.2.2 | 0 | 0 | 6 | 6.6 | 46 | 50.5 | 33 | 36.3 | 6 | 6.6 | 3.43 |
| X2.2 | | | | | | | | | | | 3.44 |
| X1.3.1 | 0 | 0 | 9 | 9.9 | 45 | 49.5 | 30 | 33.0 | 7 | 7.7 | 3.38 |
| X1.3.2 | 0 | 0 | 10 | 11.0 | 45 | 49.5 | 31 | 34.1 | 5 | 5.5 | 3.34 |
| X2.3 | | | | | | | | | | | 3.36 |
| X1.4.1 | 0 | 0 | 8 | 8.8 | 48 | 52.7 | 30 | 33.0 | 5 | 5.5 | 3.35 |
| X1.4.2 | 0 | 0 | 9 | 9.9 | 47 | 51.6 | 30 | 33.0 | 5 | 5.5 | 3.34 |
| X2.4 | | | | | | | | | | | 3.35 |
| Mean Variabel Beban Kerja | | | | | | | | | | | 3.41 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Beban kerja, responden memberi nilai cukup, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,41. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel Beban kerja adalah Target yang harus dicapai terlalu tinggi (X2.1), dengan nilai rata-rata sebesar

3.49. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tidak perlu menetapkan target yang terlalu tinggi dalam bekerja.

c. Variabel Motivasi (X3)

Variabel Motivasi kerja diukur dengan 5 indikator yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman. Kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Frekuensi Indikator Motivasi

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|------------------------------|--------------|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 26 | 28.6 | 51 | 56.0 | 11 | 12.1 | 3.76 |
| X1.1.2 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 26 | 28.6 | 52 | 57.1 | 10 | 11.0 | 3.75 |
| X3.1 | | | | | | | | | | | 3.76 |
| X1.2.1 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 30 | 33.0 | 51 | 56.0 | 8 | 8.8 | 3.71 |
| X1.2.2 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 24 | 26.4 | 55 | 60.4 | 10 | 11.0 | 3.80 |
| X3.2 | | | | | | | | | | | 3.76 |
| X1.3.1 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 25 | 27.5 | 56 | 61.5 | 8 | 8.8 | 3.76 |
| X1.3.2 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 22 | 24.2 | 60 | 65.9 | 7 | 7.7 | 3.79 |
| X3.3 | | | | | | | | | | | 3.78 |
| X1.4.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 21 | 23.1 | 57 | 62.6 | 10 | 11.0 | 3.81 |
| X1.4.2 | 0 | 0 | 5 | 5.5 | 22 | 24.2 | 54 | 59.3 | 10 | 11.0 | 3.75 |
| X3.4 | | | | | | | | | | | 3.78 |
| X1.5.1 | 0 | 0 | 5 | 5.5 | 25 | 27.5 | 50 | 54.9 | 11 | 12.1 | 3.73 |
| X1.5.2 | 0 | 0 | 5 | 5.5 | 30 | 33.0 | 42 | 46.2 | 14 | 15.4 | 3.71 |
| X3.5 | | | | | | | | | | | 3.72 |
| Mean Variabel Motivasi Kerja | | | | | | | | | | | 3.76 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Motivasi , responden memberi nilai bagus atau penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,76. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel Motivasi kerja adalah Kebutuhan sosial (X3.3) dan Kebutuhan penghargaan (X3.4), dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Bandara senantiasa menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan pegawai selalu mendapat penghargaan atas prestasi dan hasil kerja mereka.

d. Kinerja (Y)

Variabel Kinerja diukur dengan 5 indikator yakni, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif. Kelima indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Frekuensi/Presentase Indikator Kinerja

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|-----------------------|--------------|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 26 | 28.6 | 49 | 53.8 | 13 | 14.3 | 4.56 |
| X1.1.2 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 26 | 28.6 | 50 | 54.9 | 12 | 13.2 | 4.09 |
| X1.1 | | | | | | | | | | | 4.33 |
| X1.2.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 29 | 31.9 | 50 | 54.9 | 9 | 9.9 | 4.10 |
| X1.2.2 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 24 | 26.4 | 55 | 60.4 | 10 | 11.0 | 3.92 |
| X1.2 | | | | | | | | | | | 4.01 |
| X1.3.1 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 25 | 27.5 | 56 | 61.5 | 8 | 8.8 | 4.35 |
| X1.3.2 | 0 | 0 | 2 | 2.2 | 22 | 24.2 | 60 | 65.9 | 7 | 7.7 | 4.16 |
| X1.3 | | | | | | | | | | | 4.26 |
| X1.4.1 | 0 | 0 | 3 | 3.3 | 22 | 24.2 | 56 | 61.5 | 10 | 11.0 | 4.16 |
| X1.4.2 | 0 | 0 | 6 | 6.6 | 22 | 24.2 | 53 | 58.2 | 10 | 11.0 | 4.08 |
| X1.4 | | | | | | | | | | | 4.12 |
| X1.5.1 | 0 | 0 | 6 | 6.6 | 25 | 27.5 | 49 | 53.8 | 11 | 12.1 | 4.30 |
| X1.5.2 | 0 | 0 | 5 | 5.5 | 29 | 31.9 | 42 | 46.2 | 15 | 16.5 | 4.24 |
| X1.5 | | | | | | | | | | | 4.27 |
| Mean Variabel Kinerja | | | | | | | | | | | 4.20 |

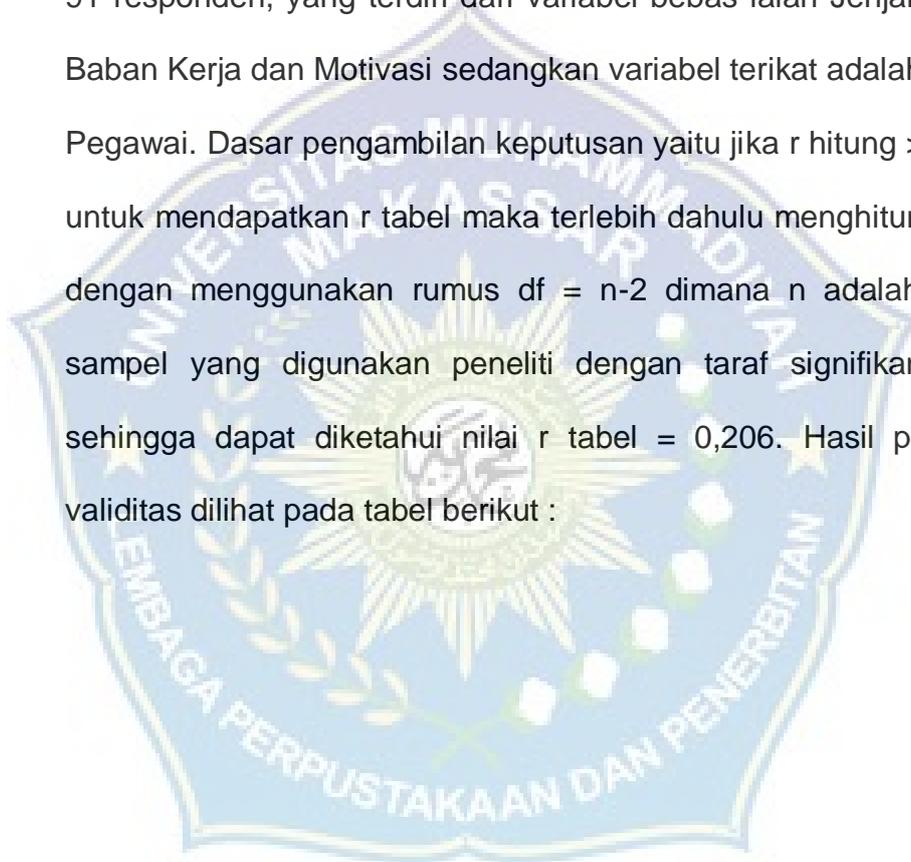
Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kinerja, responden memberi nilai bagus atau penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.20. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel Kinerja adalah Kualitas Kerja (Y.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,33. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai bandara selalu menjaga kualitas kerja mereka dan bekerja sesuai standar perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dan Reliabilitas a. Uji Validitas Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur dengan menggunakan 91 responden, yang terdiri dari variabel bebas ialah Jenjang Karir, Baban Kerja dan Motivasi sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika r hitung $>$ r tabel, untuk mendapatkan r tabel maka terlebih dahulu menghitung nilai r dengan menggunakan rumus $df = n-2$ dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan peneliti dengan taraf signifikansi 0.05 sehingga dapat diketahui nilai r tabel = 0,206. Hasil pengujian validitas dilihat pada tabel berikut :



Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Validitas

| No | Variabel | r hitung | r tabel | Sig | Ket |
|----|---------------------|----------|---------|-------|-------|
| | Jenjang Karir (X1) | | | | |
| 1 | X1.1 | 0,651 | 0.206 | 0,000 | VALID |
| 2 | X1.2 | 0,598 | | 0,000 | VALID |
| 3 | X1.3 | 0,625 | | 0,000 | VALID |
| 4 | X1.4 | 0,501 | | 0,001 | VALID |
| 5 | X1.5 | 0,356 | | 0,001 | VALID |
| 6 | X1.6 | 0,520 | | 0,000 | VALID |
| 7 | X1.7 | 0,590 | | 0,000 | VALID |
| 8 | X1.8 | 0,725 | | 0,000 | VALID |
| 9 | X1.9 | 0,524 | | 0,000 | VALID |
| 10 | X1.10 | 0,574 | | 0,000 | VALID |
| | Beban Kerja (X2) | | | | |
| 1 | X2.1 | 0,904 | 0.206 | 0,000 | VALID |
| 2 | X2.2 | 0,904 | | 0,000 | VALID |
| 3 | X2.3 | 0,909 | | 0,000 | VALID |
| 4 | X2.4 | 0,913 | | 0,000 | VALID |
| 5 | X2.5 | 0,883 | | 0,000 | VALID |
| 6 | X2.6 | 0,837 | | 0,000 | VALID |
| 7 | X2.7 | 0,848 | | 0,000 | VALID |
| 8 | X2.8 | 0,866 | | 0,000 | VALID |
| | Motivasi Kerja (X3) | | | | |
| 1 | X3.1 | 0,501 | 0.206 | 0,000 | VALID |
| 2 | X3.2 | 0,491 | | 0,000 | VALID |
| 3 | X3.3 | 0,432 | | 0,000 | VALID |
| 4 | X3.4 | 0,471 | | 0,000 | VALID |
| 5 | X3.5 | 0,434 | | 0,000 | VALID |
| 6 | X3.6 | 0,488 | | 0,000 | VALID |
| 7 | X3.7 | 0,518 | | 0,000 | VALID |
| 8 | X3.8 | 0,544 | | 0,000 | VALID |
| 9 | X3.9 | 0,516 | | 0,000 | VALID |
| 10 | X3.10 | 0,470 | | 0,000 | VALID |
| | Kinerja (Y) | | | | |
| 1 | Y.1 | 0,578 | 0.206 | 0,000 | VALID |
| 2 | Y.2 | 0,637 | | 0,000 | VALID |
| 3 | Y.3 | 0,679 | | 0,000 | VALID |
| 4 | Y.4 | 0,287 | | 0,006 | VALID |
| 5 | Y.5 | 0,620 | | 0,000 | VALID |
| 6 | Y.6 | 0,583 | | 0,000 | VALID |
| 7 | Y.7 | 0,575 | | 0,000 | VALID |
| 8 | Y.8 | 0,627 | | 0,000 | VALID |
| 9 | Y.9 | 0,720 | | 0,000 | VALID |
| 10 | Y.10 | 0,641 | | 0,000 | VALID |

Berdasarkan tabel 4.11 uji validitas diatas menunjukkan keseluruhan item variabel yaitu Jenjang Karir, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja yang digunakan sebagai pengukuran variabel, karena memiliki nilai r hitung yang berada diatas r tabel, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas

| NO | Variabel | Cronbach's Alpha | | Ket |
|----|---------------|------------------|-------|----------|
| 1 | Jenjang Karir | 0,755 | 0,600 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja | 0,959 | | Reliabel |
| 3 | Motivasi | 0,639 | | Reliabel |
| 4 | Kinerja | 0,793 | | Reliabel |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item atau instrument dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel atau handal sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

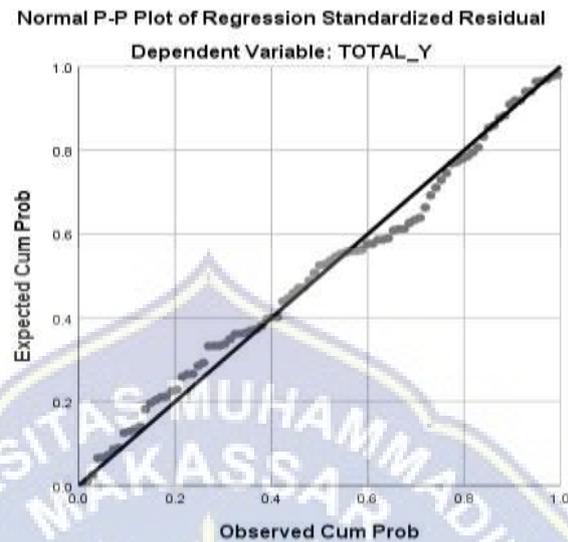
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya, adapun dasar pengambilan keputusannya antara lain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar diatas yang memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin Watson:

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

3) Tidak ada kesimpulan jika : $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4-dU \leq D-W \leq 4-dL$. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runsrest. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .661 ^a | .437 | .418 | 2.667 | 1.925 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Jenjang Karir | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil SPSS, nilai Durbin-Watson pada tabel diatas dapat diketahui sebesar 1,925, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 91 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai dU sebesar 1,7275, maka nilai dU 1,7275 < dari nilai D-W 1,925 dan < (4-dU) atau $4-1,7275 = 2,2725$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel Independen | Colinearity Statistics | |
|-----------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIV |
| Jenjang karir | .849 | 1.177 |
| Beban kerja | .935 | 1.070 |
| Motivasi kerja | .837 | 1.195 |
| Dependen Variabel : Kinerja | | |

Sumber : Lampiran 10

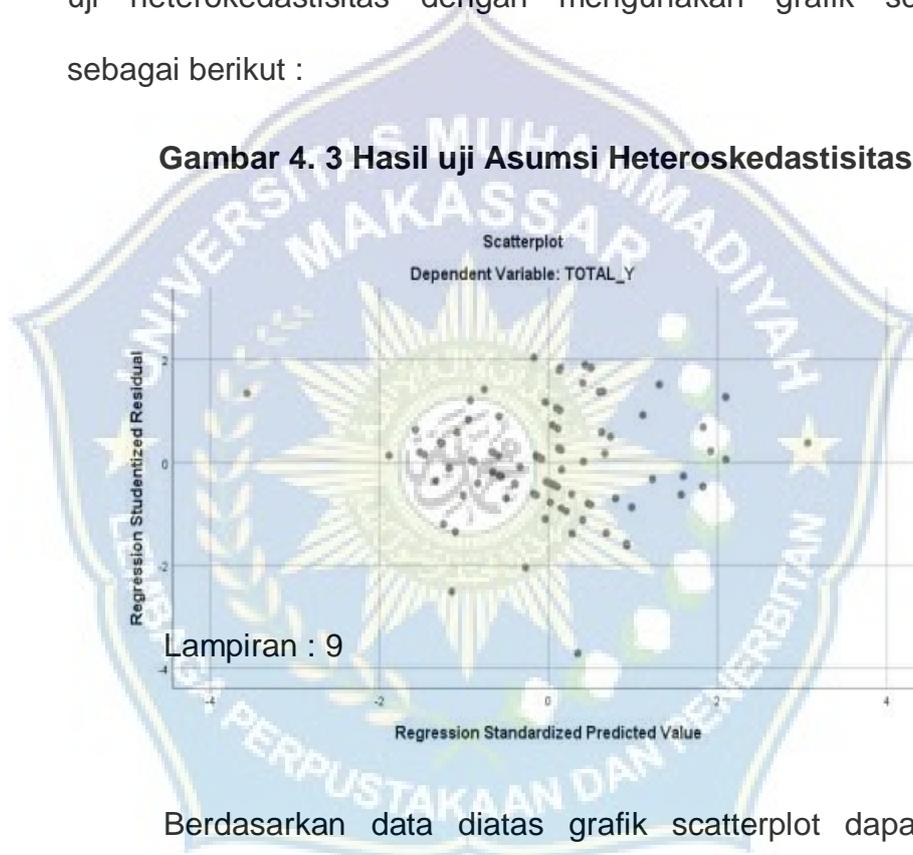
Berdasarkan tabel diatas, dari hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 25, tabel coefficient, masing-masing variabel independen VIF dari $< 10,000$ yaitu untuk variabel Jenjang karir 1,177, variabel Beban kerja 1,070, dan variabel Motivasi 1,195. Hal tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Sedangkan nilai Tolerance $> 0,10$ yaitu untuk variabel Jenjang karir 0,849, Beban kerja 0,935, dan Motivasi 0,837. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak dapat multikolonieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidak variance dari residual suatu pengamatan yang lain. 86 dalam uji heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara

acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu lebih variabel. Titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut :

Gambar 4. 3 Hasil uji Asumsi Heteroskedastisitas



Berdasarkan data diatas grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Hipotesis

1) Regresi Linear Berganda

Dalam persamaan linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen (Jenjang Karir, Beban Kerja, Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja). Dalam hal pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa variabelvariabel yang terlibat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Hasil analisis regresi linear berganda t erdapat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel Independen | B (Koefisien Regresi) | Beta | T hitung | Sig t | Ket |
|--|-----------------------|-------|----------|-------|------------|
| Jenjang Karir | 0.448 | 0.489 | 5.602 | 0.000 | Signifikan |
| Beban Kerja | 0.122 | 0.178 | 2.142 | 0.035 | Signifikan |
| Motivasi Kerja | 0.296 | 0.268 | 3.044 | 0.003 | Signifikan |
| N = 91 R = 0,661 R square = 0,437 Ajusted Rsquare = 0,418 | | | | | |

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari Koefisien Regresi diatas dapat dibuat dalam suatu persamaan regresi antara lain:

$$Y = 16,406 + 0,448X_1 + 0,122X_2 + 0,296X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai Bandar Udara

X1 = Jenjang Karir

X2 = Beban Kerja

X3 = Motivasi

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $\beta_1 = 0,448$

Nilai Koefisien dari variabel X1 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,448 dan signifikan menunjukkan angka 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

b. $B_2 = 0,122$

Nilai Koefisien dari variabel X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,122 dan signifikan menunjukkan angka 0,035 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

c. $\beta_3 = 0,296$

Nilai Koefisien dari variabel X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien sebesar 0,296 dan

signifikan menunjukkan angka 0,003 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara.

Uji kelayakan model dalam regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Nilai R square sebesar 0,437 atau 43,1% yang artinya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 43,1% dan 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X1, X2 dan X3 (Jenjang Karir, Beban Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan analisis regresi yang telah digunakan, maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian antara lain :

- a. Hipotesis diterima jika $t \text{ signifikan} < 0,05$
- b. Hipotesis ditolak jika nilai $t \text{ signifikan} > 0,05$

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|----------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std.Error | Beta | | |
| (Constant) | 16.406 | 4.073 | | 4.028 | .000 |
| Jenjang Karir | .448 | .080 | .489 | 5.602 | .000 |
| Beban Kerja | .122 | .057 | .178 | 2.142 | .035 |
| Motivasi Kerja | .296 | .097 | .268 | 3.044 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan pada tabel diatas memperlihatkan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Jenjang Karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara (Y)

Berdasarkan table diatas memperlihatkan nilai t hitung untuk variabel jenjang karir sebesar 5.602 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel 1.662 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara. Dengan demikian hipotesis diterima.

b. Pengaruh Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara (Y)

Berdasarkan table di atas memperlihatkan nilai t hitung untuk variabel Beban kerja sebesar 2.142 sedangkan nilai t table sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel 1.662 dan nilai signifikan $0,035 < 0,05$ sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara. Dengan demikian hipotesis diterima.

c. Pengaruh Variabel Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara (Y)

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai t hitung untuk variabel Motivasi sebesar 3.044 sedangkan nilai t table sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel 1.662 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara. Dengan demikian hipotesis diterima.

3) Uji F

Uji F atau dikenal sebagai uji serentak bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah semua variabel independen dalam suatu penelitian secara bersama-sama terhadap variabel dependen, jika hasil signifikan maka model bisa digunakan untuk

peramalan dalam penelitian. Dalam hal uji f dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi, jika $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini signifikan. Hasil uji f pada penelitian ini antara lain:

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 480.351 | 3 | 160.117 | 22.517 | .000 ^b |
| Residual | 618.638 | 87 | 7.111 | | |
| Total | 1098.989 | 90 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Jenjang Karir

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan tabel Anova diatas memperlihatkan informasi tentang berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Untuk pengambilan keputusan tersebut dapat digunakan dua cara, pertama lihat nilai signifikansi. Pada tabel anova nilai Sig, tertera sebesar 0,000 maka tabel diatas menunjukkan hasil dari uji f diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen Jenjang Karir (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Bandar Udara (Y).

Dalam hal ini dengan mengikuti taraf sig. 0,05 sebagai nilai cut off dari nilai signifikansi. maka disimpulkan bahwa nilai probabilitas (signifikansi) dibawah 0,05 maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan kali ini memfokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel ini. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi jenjang karir pegawai, semakin tinggi juga kinerja mereka. Dengan demikian, instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan jalur karir yang jelas dan terstruktur serta memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir.

Pegawai yang memiliki jenjang karir yang jelas dan terstruktur lebih mungkin untuk bekerja lebih keras dan produktif. Pegawai yang memiliki tujuan karir yang jelas tahu apa yang harus

dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga mereka merasa lebih bersemangat untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Jenjang karir dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih baik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Pegawai yang naik dalam hierarki perusahaan menerima pengakuan dan penghargaan atas prestasi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dan memberikan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki jenjang karir yang jelas dan terstruktur memiliki peluang yang lebih baik untuk mempelajari dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Hal ini dapat membuat mereka lebih efektif dalam mengelola tim dan memberikan arahan yang jelas, sehingga dapat meningkatkan kinerja seluruh tim.

Hasil yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan di Bandar Udara Sjamsir Alam Kotabaru dengan jawaban rata-rata memilih setuju, dengan indikator yang paling dominan adalah prestasi, yang dijelaskan dengan pernyataan bahwa Bandar udara Gusti sjamsir alam memiliki jenjang karir yang jelas dan terstruktur, baik itu jalur karir untuk pegawai PNS maupun Non PNS (PPNPN) misalnya dengan adanya skema kenaikan pangkat atau jabatan

berdasarkan pengalaman dan kualifikasi, seperti untuk pegawai PNS sendiri ketika bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja baik mereka berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jabatan yang kemudian dapat menambah nilai dari kinerja pegawai itu sendiri. Kemudian jalur karir untuk pegawai PPNPN yaitu ketika bekerja maksimal dan menghasilkan kinerja baik mereka akan menerima penghargaan seperti piagam penghargaan dari bandara dan diberikan mutasi pada unit yang beban kerjanya tidak seberat beban kerja pada unit sebelumnya. Dengan hal ini yang kemudian bisa membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja keras dan produktif. Mereka memiliki tujuan karir yang jelas dan tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat membangkitkan semangat dan antusiasme mereka dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, dengan adanya jalur karir yang terstruktur, pegawai Bandar Udara Sjamsir Alam Kotabaru memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas, meningkatkan produktivitas dan menambah skill karena lebih banyak pegawai yang menguasai bidang yang berbeda. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian (Indri Lestari, 2021) Jenjang Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Pejanggik. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya karier seseorang di dalam perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Pejanggik.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. Hal tersebut menjelaskan dengan adanya beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan pegawai dan dalam jumlah yang ideal dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan berdampak pada kinerja pegawai Bandar udara yang sesuai harapan masyarakat maupun instansi.

Pegawai yang diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan jumlahnya yang ideal dapat memberikan hasil kerja yang baik. Hal ini bisa terjadi karena beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat sehingga pegawai tidak merasa terlalu lelah dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, beban kerja yang ideal dapat membuat pegawai lebih fokus dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Beban kerja yang sesuai dengan standar kemampuan dan jumlah yang ideal juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat, maka pegawai cenderung merasa tertekan dan kelelahan sehingga motivasi kerja menurun. Sebaliknya, ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan jumlah yang ideal, pegawai cenderung merasa termotivasi dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan pegawai. Ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat, maka pegawai cenderung lebih rentan terhadap stres dan kelelahan. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Sebaliknya, ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan dan jumlah yang ideal, maka pegawai cenderung lebih sehat dan produktif.

Beban kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan di Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan pegawai nya dan dalam jumlah yang ideal, dengan jawaban rata-rata memilih kurang setuju, dengan indikator yang paling dominan adalah target pekerjaan yang harus dicapai pegawai terlalu tinggi yang dijelaskan

dengan pernyataan bahwa pegawai Bandar udara gusti sjamsir alam tidak perlu mencapai target pekerjaan yang terlalu tinggi karena pimpinan juga tidak selalu mengharuskan pegawai untuk memiliki target kerja yang terlalu tinggi. Beban yang diberikan sudah sesuai standar kemampuan dan jumlah yang ideal sehingga hal ini dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan berdampak pada kinerja pegawai bandara.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian (Joesyiana et al., 2022) bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sprinter PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan sprinter pada PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru maka semakin menurun kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel ini. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai Bandar udara juga semakin meningkat .

Variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini,

hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah hubungan kerjasama antar pegawai. Dalam kantor, hubungan kerjasama yang baik antar pegawai dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik. Tidak hanya di dalam kantor, hubungan kerjasama antar pegawai juga penting di luar kantor. Pegawai yang memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pihak-pihak terkait, seperti pihak bandara, maskapai, dan lain sebagainya, dapat memperoleh dukungan dan bantuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai yang lebih baik. Faktor kepemimpinan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas dan memberikan dukungan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

Faktor-faktor di atas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan sesuai dalam hasil penelitian yang dilakukan di Bandar udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih optimal, dengan jawaban rata-rata memilih setuju, dengan indikator yang paling dominan adalah kebutuhan social dan kebutuhan penghargaan yang dijelaskan dengan pernyataan bahwa pegawai Bandar udara gusti sjamsir alam memiliki motivasi yang tinggi karena adanya kerjasama sesama rekan kerja dan hubungan interaksi baik oleh atasan atau pemimpin dan sesama rekan kerja.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian (Suci & Yulia, 2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan kata lain semakintingginya motivasi maka kinerja pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan karanganyar akan menurun.

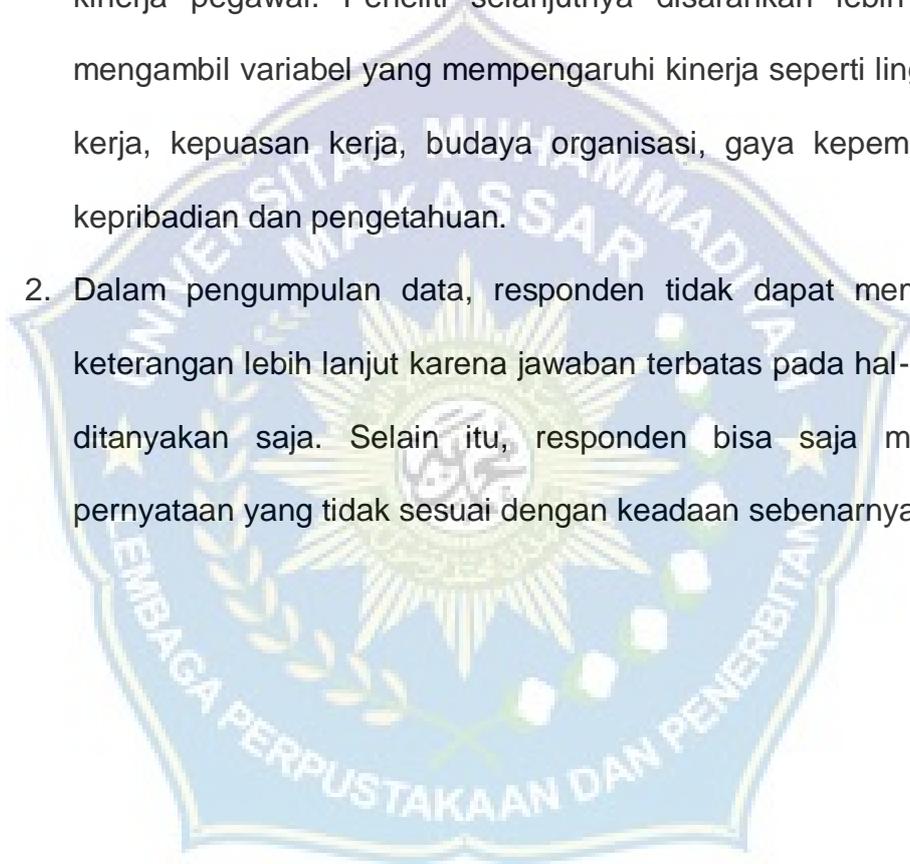
4. Uji R Square

Uji kelayakan model dalam regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Nilai R square sebesar 0,437 atau 43,1% yang artinya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 43,1% dan 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Keterbatasan penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Rendahnya koefisien determinasi yaitu hanya sebesar 0.437 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini belum secara maksimal menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan lebih banyak mengambil variabel yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepribadian dan pengetahuan.
2. Dalam pengumpulan data, responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja. Selain itu, responden bisa saja menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bandar udara dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,448. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir maka kinerja Bandar udara semakin baik.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bandar udara dengan $P = 0,035 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,122. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja Bandar udara semakin baik.
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bandar udara dengan $P = 0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,296. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja Bandar udara semakin baik.

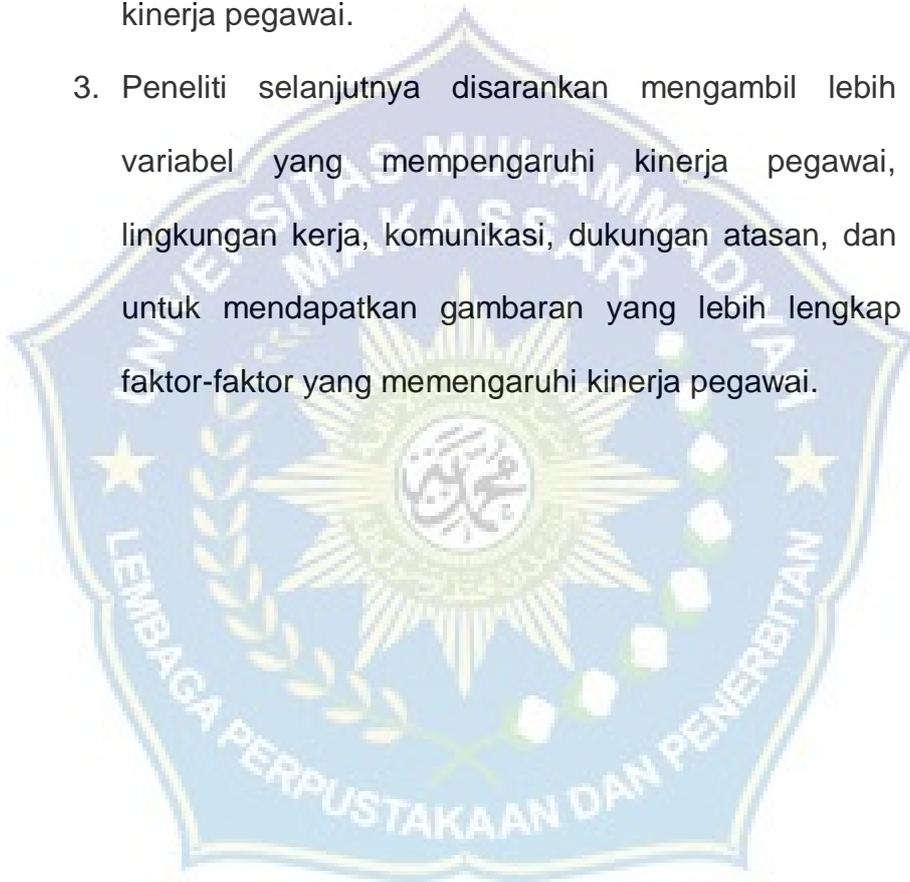
B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas maka disarankan bahwa :

1. Bandar udara gusti sjamsir alam kotabaru diharapkan membuat proses jalur karir yang jelas, sehingga akan membuat sitem pengembangan karir lebih efektif karena memudahkan pegawai dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan

akan membuat pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya.

2. Bandar udara gusti sjamsir alam kotabaru direkomendasikan untuk menerapkan program motivasi kerja yang lebih terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.
3. Peneliti selanjutnya disarankan mengambil lebih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi, dukungan atasan, dan lain-lain, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ady, A. D., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54–64.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asmin, E. A., & Supu, R. R. (2019). *148-227-1-Pb*. 2(4), 115–126.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>
- Layuk, A. S., Ilya, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 137–151.
- Baribin, D. P., & Abdul Rozaq. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Universitas Diponegoro.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Indri Lestari, C. (2021). Pengaruh Jenjang Karier Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ntb Syariah, Cabang Pejanggik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–18.
- Jasmiana, M., & Zhafira, N. H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 13–22. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.13-22>
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja , Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara*. 5, 672–684.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada.
- Komalasari, Y. (2022). Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(09), 1110. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i09.p08>
- Kurnia, A., & -, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Layuk, A. S., Ilya, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME : Journal of Management*, 1(3), 137–151.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut

- Nursiti, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i1.1058>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(6). <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No6.387>
- Pham, H. Van, & Nguyen, H. T. H. (2020). The Effect Of Motivation And 105 Hygiene Factors On Employees' Work Motivation In Textile And Apparel Enterprises. *Management Science Letters*, 10(12), 2837– 2844. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.4.025>
- Permatasari, D. I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Pppn Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iii Talang *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 289–301. <https://www.dinastirev.org/JIHP/article/view/684>
- Robbins P Stephen, C. M. (2016). *Human Resourch Management, Edisi 16, Jilid 1*. Salemba Empat.
- Sihombing, A. S., PKLengkong, V., Taroreh, R. N., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1041–1051.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.

- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.
- Vanchapo, A. R. (2020). *No Title*. Qiara media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widyanti, R. (2018). *MANAJEMEN KARIR (Teori, Konsep dan Praktik)*. Rizky Artha Mulia.
- Vanchapo, A.R. (2020). "Beban Kerja dan Stres Kerja". Pasuruan, Jawa Timur : Qiara Media
- Zaini, A. A., Sanusi, A., & Harsono, H. (2020). The Role Of Work Motivation To Improve Quality Of Government Services. *International Journal Of Business And Applied Social Science*, 28–37. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v6n8p4>





Lampiran-Lampiran

1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

I. Pengantar

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam

Kotabaru

Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Tesis (TAT) Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul *“Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan”*. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama dan partisipasinya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Miftahul Jannah
Peneliti

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan dengan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban.
3. Jawablah dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat atau kondisi Anda.

Keterangan alternatif jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Umur :
5. Jabatan :

DAFTAR PERTANYAAN

Variabel Kinerja (Y)

| No | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|---------------------------|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| a. Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1. | Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya. | | | | | |
| 2. | Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| b. Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 1. | Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja | | | | | |
| 2. | Kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata | | | | | |
| c. Kerjasama | | | | | | |
| 1. | Pegawai dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan atasan | | | | | |
| 2. | Sesama pegawai selalu memberi dan menerima kontribusi dalam mencapai tujuan. | | | | | |
| d. Tanggung Jawab | | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1. | Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab nya dengan hasil yang memuaskan. | | | | | |
| 2 | Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab nya dalam kurun waktu tertentu dengan baik. | | | | | |
| e. Inisiatif | | | | | | |
| 1. | Pegawai berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang dikerjakan | | | | | |
| 2. | Pegawai mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja di kerjakan | | | | | |

Variabel Jenjang Karir (X1)

| No | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|---|---|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| a. Sikap atasan, rekan dan bawahan | | | | | | |
| 1. | Pegawai mendapat dukungan dari atasan untuk kenaikan jabatan | | | | | |
| 2 | Atasan atau rekan kerja memberikan dukungan agar karir saya lebih baik | | | | | |
| b. Pengalaman | | | | | | |
| 1. | Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor yang mendukung di promosikan | | | | | |
| 2. | Pegawai mengikuti pelatihan khusus guna menambah skill atau pengalaman agar meningkatkan karir dalam perusahaan | | | | | |
| c. Pendidikan | | | | | | |
| 1. | Pegawai mendapatkan jabatan sesuai dengan tigtat pendidikan nya | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 2. | Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan yang saya miliki | | | | | |
| d. Prestasi | | | | | | |
| 1. | Pegawai menerima penghargaan dari perusahaan ketika bekerja dengan baik | | | | | |
| 2 | Prestasi pegawai menentukan kemajuan karir di dalam perusahaan | | | | | |
| e. Faktor Nasib | | | | | | |
| 1. | Nasib akan berpengaruh terhadap karir pegawai dalam perusahaan | | | | | |
| 2. | Nasib menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan karir pegawai | | | | | |

Variabel Beban Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| a. Target yang harus dicapai | | | | | | |
| 1. | Target yang dicapai pegawai dalam pekerjaan terlalu tinggi | | | | | |
| 2 | Pimpinan selalu mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja yang baik di dalam maupun luar kantor | | | | | |
| b. Kondisi Pekerjaan | | | | | | |
| 1. | Pegawai merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada pegawai | | | | | |
| 2. | Saya merasa dalam suatu penugasan, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang tetapi saya kerjakan sendiri. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| c. Penggunaan waktu kerja | | | | | | |
| 1. | Pegawai merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu | | | | | |
| 2. | Pegawai diberikan sedikit waktu untuk mengerjakan pekerjaan | | | | | |
| d. Standar pekerjaan | | | | | | |
| 1. | Pegawai merasa standar pekerjaannya terlalu banyak daripada seharusnya | | | | | |
| 2. | Pegawai mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan | | | | | |

Variabel Motivasi (X3)

| No | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-------------------------------|---|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| a. Kebutuhan Fisologis | | | | | | |
| 1. | Gaji yang diterima oleh pegawai untuk mencukupi kebutuhan hidup dan keluarga masih kurang | | | | | |
| 2. | Pegawai akan bekerja lebih baik lagi jika gaji yang diterima ditingkatkan | | | | | |
| b. Kebutuhan Rasa Aman | | | | | | |
| 1. | Pegawai selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan selama bekerja | | | | | |
| 2. | Pegawai bekerja dalam suasana kerja yang kondusif | | | | | |
| c. Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 1. | Pegawai suka berinteraksi dengan sesama rekan kerja | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 2. | Hubungan kerjasama pegawai dalam kantor maupun di luar kantor cukup baik | | | | | |
| d. Kebutuhan Penghargaan | | | | | | |
| 1. | Pegawai merasa dihormati oleh atasan maupun sesama rekan kerja | | | | | |
| 2. | Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik | | | | | |
| e. Kebutuhan Aktualisasi Diri | | | | | | |
| 1. | Pegawai memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 2. | Pegawai bekerja dengan rajin agar dapat naik pangkat | | | | | |

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Kuesioner

| JENJANG KARIR | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 39 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |



| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |



| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |

| MOTIVASI KERJA | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 40 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |

| KINERJA | | | | | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 41 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Sum | 370.00 | 381.00 | 363.00 | 387.00 | 350.00 | 364.00 | 389.00 | 376.00 | 328.00 | 328.00 | 3636.00 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 3.00 | 8 | 8.8 | 8.8 | 12.1 |
| | 4.00 | 60 | 65.9 | 65.9 | 78.0 |
| | 5.00 | 20 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 7 | 7.7 | 7.7 | 8.8 |
| | 4.00 | 57 | 62.6 | 62.6 | 71.4 |
| | 5.00 | 26 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 7 | 7.7 | 7.7 | 9.9 |
| | 4.00 | 72 | 79.1 | 79.1 | 89.0 |
| | 5.00 | 10 | 11.0 | 11.0 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | 3.00 | 4 | 4.4 | 4.4 | 8.8 |
| | 4.00 | 48 | 52.7 | 52.7 | 61.5 |
| | 5.00 | 35 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|-------|------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 17 | 18.7 | 18.7 | 20.9 |
| | 4.00 | 65 | 71.4 | 71.4 | 92.3 |
| | 5.00 | 7 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 2.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 2.2 |
| | 3.00 | 16 | 17.6 | 17.6 | 19.8 |
| | 4.00 | 52 | 57.1 | 57.1 | 76.9 |
| | 5.00 | 21 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 4.00 | 56 | 61.5 | 61.5 | 67.0 |
| | 5.00 | 30 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 8 | 8.8 | 8.8 | 9.9 |
| | 4.00 | 59 | 64.8 | 64.8 | 74.7 |
| | 5.00 | 23 | 25.3 | 25.3 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 2.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 6.6 |
| | 3.00 | 32 | 35.2 | 35.2 | 41.8 |
| | 4.00 | 44 | 48.4 | 48.4 | 90.1 |
| | 5.00 | 9 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Mean | 3.49 | 3.49 | 3.45 | 3.43 | 3.38 | 3.34 | 3.35 | 3.34 | 27.29 |
| Median | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 26.00 |
| Sum | 318 | 318 | 314 | 312 | 308 | 304 | 305 | 304 | 2483 |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | 3 | 45 | 49.5 | 49.5 | 53.8 |
| | 4 | 35 | 38.5 | 38.5 | 92.3 |
| | 5 | 7 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | 3 | 45 | 49.5 | 49.5 | 53.8 |
| | 4 | 35 | 38.5 | 38.5 | 92.3 |
| | 5 | 7 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | 3 | 48 | 52.7 | 52.7 | 57.1 |
| | 4 | 33 | 36.3 | 36.3 | 93.4 |
| | 5 | 6 | 6.6 | 6.6 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 6.6 | 6.6 | 6.6 |
| | 3 | 46 | 50.5 | 50.5 | 57.1 |
| | 4 | 33 | 36.3 | 36.3 | 93.4 |
| | 5 | 6 | 6.6 | 6.6 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 2 | 9 | 9.9 | 9.9 | 9.9 |
| | 3 | 45 | 49.5 | 49.5 | 59.3 |
| | 4 | 30 | 33.0 | 33.0 | 92.3 |
| | 5 | 7 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 10 | 11.0 | 11.0 | 11.0 |
| | 3 | 45 | 49.5 | 49.5 | 60.4 |
| | 4 | 31 | 34.1 | 34.1 | 94.5 |
| | 5 | 5 | 5.5 | 5.5 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 8 | 8.8 | 8.8 | 8.8 |
| | 3 | 48 | 52.7 | 52.7 | 61.5 |
| | 4 | 30 | 33.0 | 33.0 | 94.5 |
| | 5 | 5 | 5.5 | 5.5 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 9 | 9.9 | 9.9 | 9.9 |
| | 3 | 47 | 51.6 | 51.6 | 61.5 |
| | 4 | 30 | 33.0 | 33.0 | 94.5 |
| | 5 | 5 | 5.5 | 5.5 | 100.0 |
| Total | | 91 | 100.0 | 100.0 | |

TOTAL_X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 16 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 20 | 3 | 3.3 | 3.3 | 5.5 |
| | 21 | 3 | 3.3 | 3.3 | 8.8 |
| | 22 | 4 | 4.4 | 4.4 | 13.2 |
| | 24 | 30 | 33.0 | 33.0 | 46.2 |
| | 26 | 4 | 4.4 | 4.4 | 50.5 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 27 | 6 | 6.6 | 6.6 | 57.1 |
| 28 | 3 | 3.3 | 3.3 | 60.4 |
| 29 | 6 | 6.6 | 6.6 | 67.0 |
| 30 | 5 | 5.5 | 5.5 | 72.5 |
| 31 | 2 | 2.2 | 2.2 | 74.7 |
| 32 | 15 | 16.5 | 16.5 | 91.2 |
| 34 | 1 | 1.1 | 1.1 | 92.3 |
| 36 | 1 | 1.1 | 1.1 | 93.4 |
| 37 | 2 | 2.2 | 2.2 | 95.6 |
| 40 | 4 | 4.4 | 4.4 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | TOTAL_ X3 |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| N | Valid | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.7692 | 3.7582 | 3.7143 | 3.8022 | 3.7692 | 3.7912 | 3.8132 | 3.7582 | 3.7363 | 3.7143 | 37.2527 |
| Median | | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 37.0000 |
| Sum | | 343.00 | 342.00 | 338.00 | 346.00 | 343.00 | 345.00 | 347.00 | 342.00 | 340.00 | 338.00 | 3390.00 |

X3.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 3 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3.00 | 26 | 28.6 | 28.6 | 31.9 |
| 4.00 | 51 | 56.0 | 56.0 | 87.9 |
| 5.00 | 11 | 12.1 | 12.1 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 3 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3.00 | 26 | 28.6 | 28.6 | 31.9 |
| 4.00 | 52 | 57.1 | 57.1 | 89.0 |
| 5.00 | 10 | 11.0 | 11.0 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 30 | 33.0 | 35.2 |
| | 4.00 | 51 | 56.0 | 91.2 |
| | 5.00 | 8 | 8.8 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 24 | 26.4 | 28.6 |
| | 4.00 | 55 | 60.4 | 89.0 |
| | 5.00 | 10 | 11.0 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 25 | 27.5 | 29.7 |
| | 4.00 | 56 | 61.5 | 91.2 |
| | 5.00 | 8 | 8.8 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 22 | 24.2 | 26.4 |
| | 4.00 | 60 | 65.9 | 92.3 |
| | 5.00 | 7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 3.3 | 3.3 |
| | 3.00 | 21 | 23.1 | 26.4 |
| | 4.00 | 57 | 62.6 | 89.0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 5.00 | 10 | 11.0 | 11.0 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3.00 | 22 | 24.2 | 24.2 | 29.7 |
| | 4.00 | 54 | 59.3 | 59.3 | 89.0 |
| | 5.00 | 10 | 11.0 | 11.0 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3.00 | 25 | 27.5 | 27.5 | 33.0 |
| | 4.00 | 50 | 54.9 | 54.9 | 87.9 |
| | 5.00 | 11 | 12.1 | 12.1 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

X3.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3.00 | 30 | 33.0 | 33.0 | 38.5 |
| | 4.00 | 42 | 46.2 | 46.2 | 84.6 |
| | 5.00 | 14 | 15.4 | 15.4 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

TOTAL_X3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 26.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 30.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 2.2 |
| | 32.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 3.3 |
| | 33.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 8.8 |
| | 34.00 | 7 | 7.7 | 7.7 | 16.5 |
| | 35.00 | 8 | 8.8 | 8.8 | 25.3 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 36.00 | 11 | 12.1 | 12.1 | 37.4 |
| 37.00 | 14 | 15.4 | 15.4 | 52.7 |
| 38.00 | 18 | 19.8 | 19.8 | 72.5 |
| 39.00 | 8 | 8.8 | 8.8 | 81.3 |
| 40.00 | 6 | 6.6 | 6.6 | 87.9 |
| 41.00 | 5 | 5.5 | 5.5 | 93.4 |
| 42.00 | 2 | 2.2 | 2.2 | 95.6 |
| 43.00 | 2 | 2.2 | 2.2 | 97.8 |
| 44.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 98.9 |
| 50.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | TOTAL_ Y |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| N | Valid | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.5604 | 4.0989 | 4.1099 | 3.9231 | 4.3516 | 4.1648 | 4.1648 | 4.0879 | 4.3077 | 4.2418 | 42.0110 |
| Median | | 5.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 41.0000 |
| Sum | | 415.00 | 373.00 | 374.00 | 357.00 | 396.00 | 379.00 | 379.00 | 372.00 | 392.00 | 386.00 | 3823.00 |

Y1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 4.00 | 36 | 39.6 | 39.6 | 41.8 |
| | 5.00 | 53 | 58.2 | 58.2 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 4 | 4.4 | 4.4 | 5.5 |
| | 4.00 | 70 | 76.9 | 76.9 | 82.4 |
| | 5.00 | 16 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 10 | 11.0 | 12.1 |
| | 4.00 | 58 | 63.7 | 75.8 |
| | 5.00 | 22 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 11 | 12.1 | 14.3 |
| | 4.00 | 68 | 74.7 | 89.0 |
| | 5.00 | 10 | 11.0 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 5 | 5.5 | 6.6 |
| | 4.00 | 46 | 50.5 | 57.1 |
| | 5.00 | 39 | 42.9 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 3 | 3.3 | 5.5 |
| | 4.00 | 64 | 70.3 | 75.8 |
| | 5.00 | 22 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 5 | 5.5 | 6.6 |
| | 4.00 | 63 | 69.2 | 75.8 |
| | 5.00 | 22 | 24.2 | 100.0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

Y1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 3.00 | 7 | 7.7 | 9.9 |
| | 4.00 | 63 | 69.2 | 79.1 |
| | 5.00 | 19 | 20.9 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 4.00 | 57 | 62.6 | 64.8 |
| | 5.00 | 32 | 35.2 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.1 | 1.1 |
| | 3.00 | 2 | 2.2 | 3.3 |
| | 4.00 | 62 | 68.1 | 71.4 |
| | 5.00 | 26 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 91 | 100.0 | 100.0 | |

TOTAL_Y

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 33.00 | 2 | 2.2 | 2.2 |
| | 36.00 | 3 | 3.3 | 5.5 |
| | 37.00 | 1 | 1.1 | 6.6 |
| | 38.00 | 3 | 3.3 | 9.9 |
| | 39.00 | 7 | 7.7 | 17.6 |
| | 40.00 | 19 | 20.9 | 38.5 |
| | 41.00 | 13 | 14.3 | 52.7 |
| | 42.00 | 8 | 8.8 | 61.5 |
| | 43.00 | 7 | 7.7 | 69.2 |
| | 44.00 | 6 | 6.6 | 75.8 |
| | 45.00 | 7 | 7.7 | 83.5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .168 | .001 | .085 | .001 | | .005 | .002 | .721 | .338 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .430** | .335** | .312* | .260* | .133 | .293* | 1 | .508** | .098 | .156 | .590* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .003 | .013 | .210 | .005 | | .000 | .354 | .141 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .441** | .354** | .585* | .321* | .173 | .319* | .508** | 1 | .275* | .246* | .725* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .002 | .102 | .002 | .000 | | .008 | .019 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .093 | .178 | .204 | .059 | .011 | .038 | .098 | .275** | 1 | .702* | .524* |
| | Sig. (2-tailed) | .380 | .092 | .053 | .577 | .915 | .721 | .354 | .008 | | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .254* | .118 | .254* | .070 | .010 | .102 | .156 | .246* | .702* | 1 | .574* |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .266 | .015 | .510 | .924 | .338 | .141 | .019 | .000 | | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | .651** | .598** | .625* | .501* | .356* | .520* | .590** | .725** | .524* | .574* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

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

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .904** | .904** | .909** | .913** | .883** | .837** | .848** | .866** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .959 | .960 | 8 |

VARIABEL MOTIVASI KERJA

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | Total_X 3 |
|------|---------------------|------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .988* | .612* | .497** | .265* | -.131 | -.143 | -.224* | -.178 | -.167 | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .011 | .216 | .177 | .033 | .091 | .114 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| Total_X3 | Pearson Correlation | .501** | .491* | .432* | .471** | .434** | .488** | .518** | .544** | .516** | .470** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | | 91 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | |
|------------------|--|------------|
| | Items | N of Items |
| .639 | .646 | 10 |

VARIABEL KINERJA

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total_Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .329** | .244* | .092 | .323** | .303** | .277** | .186 | .323** | .440** | .578** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .020 | .387 | .002 | .004 | .008 | .078 | .002 | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .329** | 1 | .415** | .173 | .306** | .359** | .265* | .203 | .479** | .286** | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .101 | .003 | .000 | .011 | .054 | .000 | .006 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .244* | .415** | 1 | .021 | .432** | .317** | .391** | .385** | .451** | .347** | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | | .843 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .092 | .173 | .021 | 1 | -.041 | .180 | .005 | .129 | .091 | -.041 | .287** |
| | Sig. (2-tailed) | .387 | .101 | .843 | | .700 | .088 | .965 | .223 | .392 | .701 | .006 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .323** | .306** | .432** | -.041 | 1 | .261* | .393** | .320** | .328** | .328** | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .003 | .000 | .700 | | .013 | .000 | .002 | .001 | .002 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .303** | .359** | .317** | .180 | .261* | 1 | .289** | .272** | .303** | .188 | .583** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .002 | .088 | .013 | | .005 | .009 | .003 | .074 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .277** | .265* | .391** | .005 | .393** | .289** | 1 | .314** | .247* | .267* | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .011 | .000 | .965 | .000 | .005 | | .002 | .018 | .010 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .186 | .203 | .385** | .129 | .320** | .272** | .314** | 1 | .450** | .438** | .627** |
| | Sig. (2-tailed) | .078 | .054 | .000 | .223 | .002 | .009 | .002 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .323** | .479** | .451** | .091 | .328** | .303** | .247* | .450** | 1 | .630** | .720** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .392 | .001 | .003 | .018 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .440** | .286** | .347** | -.041 | .328** | .188 | .267* | .438** | .630** | 1 | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | .001 | .701 | .002 | .074 | .010 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| Total_Y | Pearson Correlation | .578** | .637** | .679** | .287** | .620** | .583** | .575** | .627** | .720** | .641** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |

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

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

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 91 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 91 | 100.0 |

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

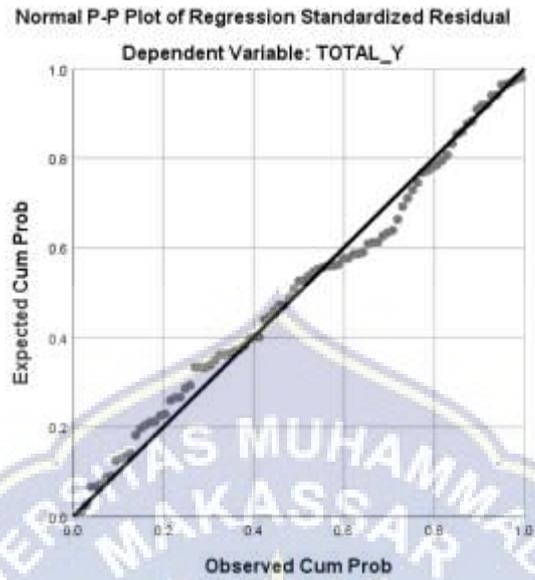
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .793 | .797 | 10 |

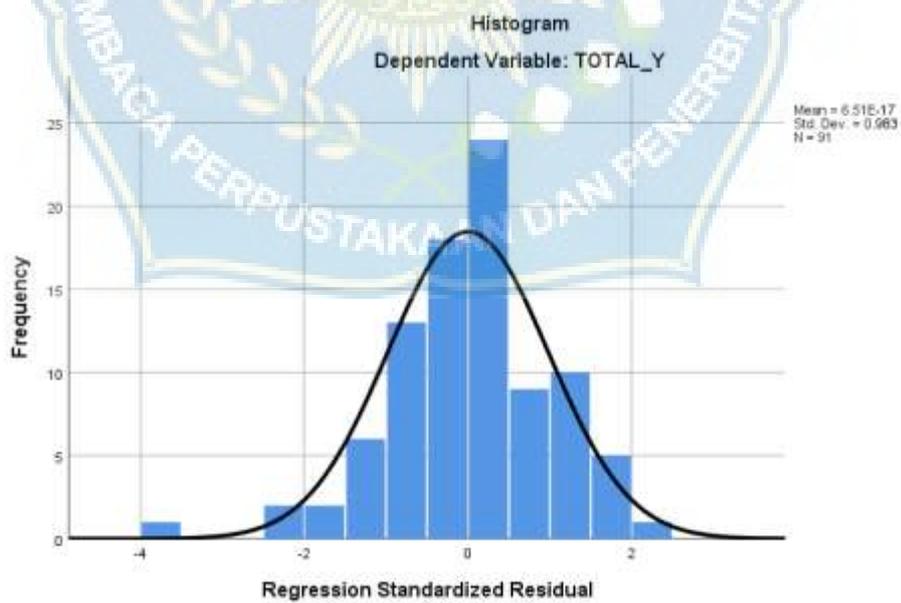
Lampiran 5 r tabel df = 80-100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Lampiran 6 Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Lampiran 7 Uji Autokolerasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .661 ^a | .437 | .418 | 2.667 | 1.925 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 8 tabel Durbin Watson 80-100

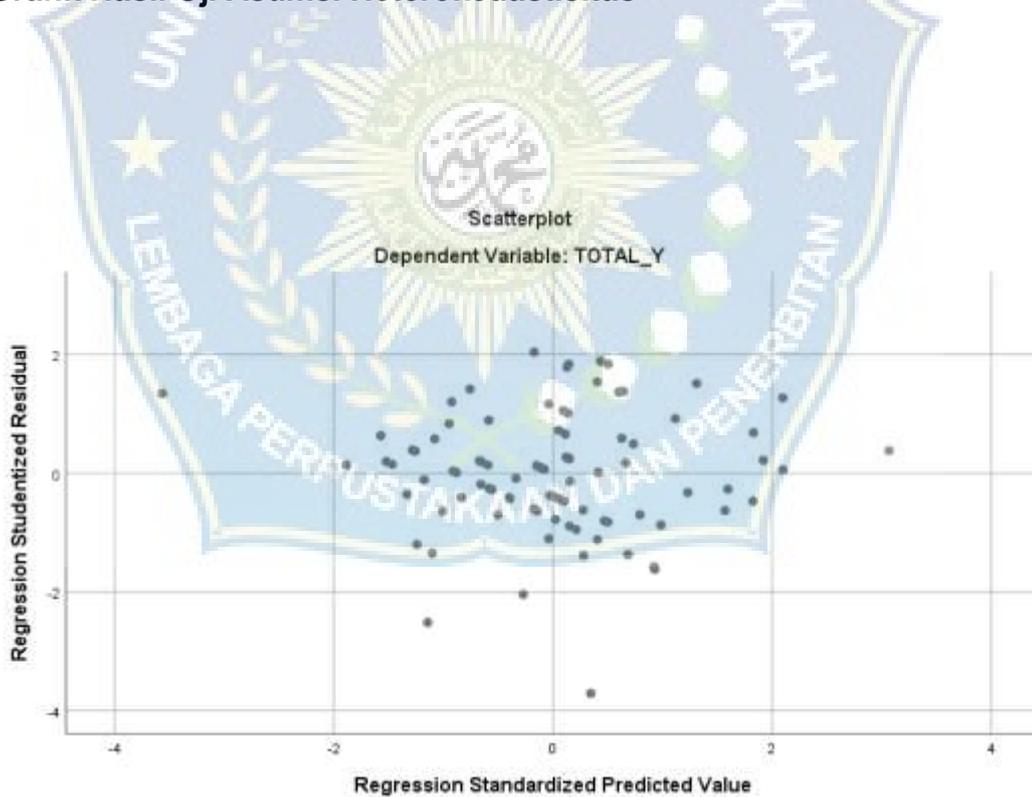
| n | k=1 | | k=2 | | k=3 | | k=4 | | k=5 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|---------------|---------------|--------|--------|--------|--------|
| | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU |
| 80 | 1.6114 | 1.6620 | 1.5859 | 1.6882 | 1.5600 | 1.7153 | 1.5337 | 1.7430 | 1.5070 | 1.7716 |
| 81 | 1.6139 | 1.6639 | 1.5888 | 1.6898 | 1.5632 | 1.7164 | 1.5372 | 1.7438 | 1.5109 | 1.7720 |
| 82 | 1.6164 | 1.6657 | 1.5915 | 1.6913 | 1.5663 | 1.7176 | 1.5406 | 1.7446 | 1.5146 | 1.7724 |
| 83 | 1.6188 | 1.6675 | 1.5942 | 1.6928 | 1.5693 | 1.7187 | 1.5440 | 1.7454 | 1.5183 | 1.7728 |
| 84 | 1.6212 | 1.6693 | 1.5969 | 1.6942 | 1.5723 | 1.7199 | 1.5472 | 1.7462 | 1.5219 | 1.7732 |
| 85 | 1.6235 | 1.6711 | 1.5995 | 1.6957 | 1.5752 | 1.7210 | 1.5505 | 1.7470 | 1.5254 | 1.7736 |
| 86 | 1.6258 | 1.6728 | 1.6021 | 1.6971 | 1.5780 | 1.7221 | 1.5536 | 1.7478 | 1.5289 | 1.7740 |
| 87 | 1.6280 | 1.6745 | 1.6046 | 1.6985 | 1.5808 | 1.7232 | 1.5567 | 1.7485 | 1.5322 | 1.7745 |
| 88 | 1.6302 | 1.6762 | 1.6071 | 1.6999 | 1.5836 | 1.7243 | 1.5597 | 1.7493 | 1.5356 | 1.7749 |
| 89 | 1.6324 | 1.6778 | 1.6095 | 1.7013 | 1.5863 | 1.7254 | 1.5627 | 1.7501 | 1.5388 | 1.7754 |
| 90 | 1.6345 | 1.6794 | 1.6119 | 1.7026 | 1.5889 | 1.7264 | 1.5656 | 1.7508 | 1.5420 | 1.7758 |
| 91 | 1.6366 | 1.6810 | 1.6143 | 1.7040 | 1.5915 | 1.7275 | 1.5685 | 1.7516 | 1.5452 | 1.7763 |
| 92 | 1.6387 | 1.6826 | 1.6166 | 1.7053 | 1.5941 | 1.7285 | 1.5713 | 1.7523 | 1.5482 | 1.7767 |
| 93 | 1.6407 | 1.6841 | 1.6188 | 1.7066 | 1.5966 | 1.7295 | 1.5741 | 1.7531 | 1.5513 | 1.7772 |
| 94 | 1.6427 | 1.6857 | 1.6211 | 1.7078 | 1.5991 | 1.7306 | 1.5768 | 1.7538 | 1.5542 | 1.7776 |
| 95 | 1.6447 | 1.6872 | 1.6233 | 1.7091 | 1.6015 | 1.7316 | 1.5795 | 1.7546 | 1.5572 | 1.7781 |
| 96 | 1.6466 | 1.6887 | 1.6254 | 1.7103 | 1.6039 | 1.7326 | 1.5821 | 1.7553 | 1.5600 | 1.7785 |
| 97 | 1.6485 | 1.6901 | 1.6275 | 1.7116 | 1.6063 | 1.7335 | 1.5847 | 1.7560 | 1.5628 | 1.7790 |
| 98 | 1.6504 | 1.6916 | 1.6296 | 1.7128 | 1.6086 | 1.7345 | 1.5872 | 1.7567 | 1.5656 | 1.7795 |
| 99 | 1.6522 | 1.6930 | 1.6317 | 1.7140 | 1.6108 | 1.7355 | 1.5897 | 1.7575 | 1.5683 | 1.7799 |
| 100 | 1.6540 | 1.6944 | 1.6337 | 1.7152 | 1.6131 | 1.7364 | 1.5922 | 1.7582 | 1.5710 | 1.7804 |

Lampiran 9 hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.406 | 4.073 | | 4.028 | .000 |
| | Jenjang karir | .448 | .080 | .489 | 5.602 | .000 |
| | Beban kerja | .122 | .057 | .178 | 2.142 | .035 |
| | Motivasi kerja | .296 | .097 | .268 | 3.044 | .003 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Grafik Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas



Lampiran 10 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 16.406 | 4.073 | | 4.028 | .000 | | |
| | TOTAL_X1 | .448 | .080 | .489 | 5.602 | .000 | .849 | 1.177 |
| | TOTAL_X2 | .122 | .057 | .178 | 2.142 | .035 | .935 | 1.070 |
| | TOTAL_X3 | .296 | .097 | .268 | 3.044 | .003 | .837 | 1.195 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 11 Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .661 ^a | .437 | .418 | 2.667 | 1.925 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 480.351 | 3 | 160.117 | 22.517 | .000 ^b |
| | Residual | 618.638 | 87 | 7.111 | | |
| | Total | 1098.989 | 90 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 16.406 | 4.073 | | 4.028 | .000 | | |
| | TOTAL_X1 | .448 | .080 | .489 | 5.602 | .000 | .849 | 1.177 |
| | TOTAL_X2 | .122 | .057 | .178 | 2.142 | .035 | .935 | 1.070 |
| | TOTAL_X3 | .296 | .097 | .268 | 3.044 | .003 | .837 | 1.195 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|------------|----------------------|----------|----------|
| | | | | | TOTAL_X1 | TOTAL_X2 | TOTAL_X3 |
| 1 | 1 | 3.964 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .027 | 12.011 | .01 | .05 | .83 | .01 |
| | 3 | .005 | 28.700 | .02 | .77 | .12 | .58 |
| | 4 | .003 | 34.531 | .97 | .18 | .04 | .41 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 33.77 | 49.10 | 42.01 | 2.310 | 91 |
| Std. Predicted Value | -3.567 | 3.067 | .000 | 1.000 | 91 |
| Standard Error of Predicted Value | .290 | 1.201 | .521 | .204 | 91 |
| Adjusted Predicted Value | 33.04 | 48.87 | 42.00 | 2.322 | 91 |
| Residual | -9.805 | 5.388 | .000 | 2.622 | 91 |
| Std. Residual | -3.677 | 2.020 | .000 | .983 | 91 |
| Stud. Residual | -3.707 | 2.038 | .003 | 1.004 | 91 |
| Deleted Residual | -9.964 | 5.482 | .016 | 2.737 | 91 |
| Stud. Deleted Residual | -4.016 | 2.076 | .000 | 1.025 | 91 |
| Mahal. Distance | .074 | 17.265 | 2.967 | 3.490 | 91 |
| Cook's Distance | .000 | .171 | .011 | .024 | 91 |
| Centered Leverage Value | .001 | .192 | .033 | .039 | 91 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 12 Titik Persentase Distribusi t (df =80-100)

| df | 0.01 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 |
|-----|---------|----------------|---------|---------|---------|
| 80 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 |
| 81 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 |
| 82 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 |
| 83 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 |
| 84 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 |
| 85 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 |
| 86 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 |
| 87 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 |
| 88 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 |
| 89 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 |
| 90 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 |
| 91 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 |
| 92 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 |
| 93 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 |
| 94 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 |
| 95 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 |
| 96 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 |
| 97 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 |
| 98 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 |
| 99 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 |
| 100 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 |



Lampiran 13 Surat Penelitian

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 053/C.3-III/1444/2023
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

14 Jumadil Akhir 1444 H
07 Januari 2023 M

Kepada Yth,

Direktur Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru

di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar :

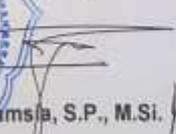
Nama : Miftahul Jannah
NIM : 10502.11.012.21
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : *Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan.*

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada kantor yang Bapak/Ibu sedang pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Direktur
A.n. Asisten Direktur 1.


Dr. Syamsia, S.P., M.Si.

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Telp. 0411-866972, 881593 Fax. 0411-865588



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA
KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA GUSTI SJAMSIR ALAM

Jalan Raya Stagen KM. 10
Kotabaru 72114

Telp./Fax. : (0518) 6076726
WA. Center : +62.811-5123-445

Email : bandara_sjamsiralam@yahoo.co.id
Website : www.gsa-airport.com

Nomor : KP.114/4/300/UPBU-GSA-2023 Kotabaru, 07 Februari 2023
Klasifikasi : -
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Penelitian

Yth. Universitas Muhammadiyah Makassar

Menindaklanjuti surat dari Direktur Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 053/C.3-II/W/1444/2023 tanggal 07 Januari 2023 hal Permohonan Izin Penelitian, bersama ini disampaikan persetujuan untuk melaksanakan penelitian Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam atas nama:

| No | Nama | Instansi | Program Studi |
|----|---|--------------------------------------|---------------------------|
| 1 | Miftahul Jannah NIM. 10502.11.012.21 | Universitas Muhammadiyah Makassar | S2- Magister Manajemen |

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, untuk mempermudah aktifitas mahasiswa melakukan penelitian dalam menjalankan tugas di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam, agar dapat membuat surat permohonan penerbitan pas bandara beserta surat pernyataan sebagai contoh surat terlampir.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Unit Penyelenggara
Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam,



Chairul Humam
NIP. 197905182000031002

Lampiran 14 Dokumentasi di lokasi Penelitian



Gambar 1 : Jum'at, 10 Maret 2023 Pengisian kuesioner Menggunakan google form pada unit Listrik



Gambar 2 : Jum'at, 10 Maret 2023. Pengisian kuesioner menggunakan google form pada unit Listrik



Gambar 3 : Jum'at, 10 Maret 2023. Pengisian kuesioner menggunakan google form pada unit Elektro



Gambar 4 : Selasa, 21 Februari 2023. Sosialisasi pada unit Avsec Mengenai pengumpulan data menggunakan google form



Gambar 5 : Selasa, 21 Februari 2023. Pintu masuk Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan.



Gambar 6 : Jum'at, 10 Maret 2023. Pintu gerbang Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Miftahul Jannah

Nim : 105021101221

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

| No | Bab | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1 | Bab 1 | 9 % | 10 % |
| 2 | Bab 2 | 24 % | 25 % |
| 3 | Bab 3 | 9 % | 15 % |
| 4 | Bab 4 | 9 % | 10 % |
| 5 | Bab 5 | 4 % | 5% |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Oktober 2023

Mengetahui

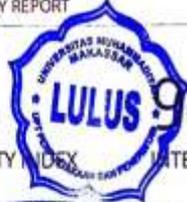
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurul Hafidza, M.P.
NPM. 864 591

BAB I Miftahul Jannah 105021101221

ORIGINALITY REPORT

9%  **9%**

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| Rank | Source | Percentage |
|------|---|------------|
| 1 | simki.unpkediri.ac.id Internet Source | 2% |
| 2 | e-journal.iainpekalongan.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | gsa-airport.com Internet Source | 2% |
| 4 | www.scribd.com Internet Source | 2% |
| 5 | Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper | 2% |

Exclude quotes

On

Exclude matches

Exclude bibliography

On

BAB II Miftahul Jannah 105021101221



| | | |
|---|---|----|
| 1 | repository.unwira.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | www.slideshare.net Internet Source | 3% |
| 3 | repository.radenfatah.ac.id Internet Source | 3% |
| 4 | riset.unisma.ac.id Internet Source | 3% |
| 5 | ojs.unud.ac.id Internet Source | 2% |
| 6 | jurnal.smartindo.org Internet Source | 2% |
| 7 | repository.stei.ac.id Internet Source | 2% |
| 8 | eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source | 2% |
| 9 | jimfeb.ub.ac.id Internet Source | 2% |

| | | |
|----|--|----|
| 10 | repository.stiedewantara.ac.id Internet Source | 2% |
| 11 | Submitted to Universitas Nasional Student Paper | 2% |
| 12 | repository.widyatama.ac.id Internet Source | 2% |

Exclude quotes

Exclude bibliography

On

On

Exclude matches



BAB III Miftahul Jannah 105021101221

ORIGINALITY REPORT



9% SIMILARITY IN INTERNET SOURCES

14% PUBLICATIONS

11% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

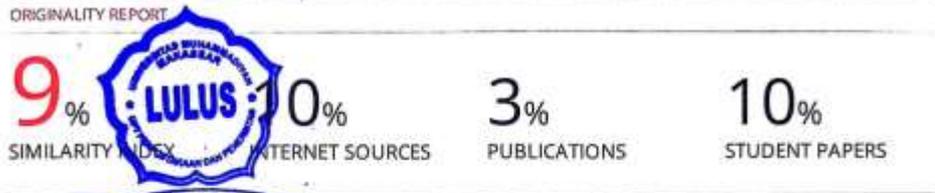
- 1 Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper 3%
- 2 Submitted to Universitas Pertamina Student Paper 2%
- 3 repo.uinsatu.ac.id Internet Source 2%
- 4 Submitted to Sriwijaya University Student Paper 2%
- 5 kumpulanskripsif.blogspot.com Internet Source 2%

Exclude quotes On Exclude matches ≤ 2%

Exclude bibliography On

BAB IV Miftahul Jannah 105021101221

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCE

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universitas Terbuka Student Paper | 3% |
| 2 | owner.polgan.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | gsa-airport.com Internet Source | 2% |
| 4 | e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source | 2% |

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BAB V Miftahul Jannah 105021101221

| | | | |
|---|---------------------|--------------|----------------|
| ORIGINALITY REPORT | 4% SIMILARITY INDEX | | |
|  | 4% | 3% | 0% |
| | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |
| PRIMARY SOURCES | | | |
|  jurnal.untan.ac.id Internet Source | 4% | | |

Exclude quotes On Exclude matches 2
Exclude bibliography On



BIOGRAFI PENULIS



Miftahul Jannah, lahir di Tanjung Seloka Kecamatan Pulau Laut Selatan Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan, pada tanggal 27 Mei 1999. Anak pertama dari dua bersaudara dari kedua orang tua tercinta, Ayah Abdul Samad dan Ibu Wardah. Penulis mulai menempuh Pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Kotabaru pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010, dan melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Kabupaten Kotabaru dan lulus pada tahun 2013. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar dan lulus pada tahun 2021, dan melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) Jurusan Magister Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) Program Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Makassar.