

**PENGARUH *REWARD* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)
BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**ERSYA INDAH FITRIA
NPM : 1902120076**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERSYA INDAH FITRIA
NPM : 1902120076

Dengan judul:

**PENGARUH REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA SULTAN
ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19680622 199805 1 001

Pembimbing II

Mimi Asri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO 91 RATHOH LUENG BATA
TELEPON (0851) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERSYA INDAH FITRIA
NPM : 1902120076

Dengan judul:

**PENGARUH REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA SULTAN
ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Minnasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota

Idrisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 16 Agustus 2023
Yang Menyatakan




Ersya Indah Fitria

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ersya Indah Fitria
NPM : 1902120076
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 16 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Ersya
Ersya Indah Fitria

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Reward Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mimiasri, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Reward	14
2.1.2.1 Definisi Reward	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward ...	16
2.1.2.3 Indikator Reward	16
2.1.2.4 Pengukuran Reward	17
2.1.3 Pengembangan Karir.....	17
2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karir.....	17
2.1.3.2 Manfaar Pengembangan Karir	18
2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir	19
2.1.3.4 Pengukuran Pengembangan Karir.....	20
2.2. Penelitian Sebelumnya	20
2.3. Hubungan Antar Variabel	23
2.3.1. <i>Reward</i> terhadap Kualias Hasil Kerja.....	23
2.3.1. Pengembangan Karir terhadap Kualias Hasil	24
2.4. Kerangka Pemikiran.....	25
2.5. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Desain Penelitian	27
3.1.1. Tujuan Penelitian	27

3.1.2. Jenis Penelitian.....	27
3.1.3. Horison Waktu	28
3.1.4. Unit Analisis	28
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	31
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Pengujian Data	33
3.6.1. Uji Validitas	33
3.6.2. Uji Reliabilitas	35
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.3.1. Uji Normalitas	35
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	35
3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas	36
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	36
3.7.1. Uji t	36
3.7.2. Uji F	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2. Karakteristik Responden	40
4.3. Hasil Pengujian Data.....	43
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen	44
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.2.1. Normalitas	45
4.3.2.2. Multikolinearitas	47
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	47
4.4. Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	49
4.4.2 Variabel Reward.....	50
4.4.3 Variabel Pengembangan Karir	52
4.5. Pembahasan.....	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	53
4.5.2 Uji Simultan (uji t)	56
4.5.3 Uji Parsial (uji F).....	57
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh Mengenai Variabel Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh Mengenai Variabel Reward	4
Tabel 1.3 Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh Mengenai Variabel Pengembangan Karir	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	29
Tabel 3.3 Profil Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Reward	50
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Pengembangan Karir	51
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9 Model Sammary	55
Tabel 4.10 Annova	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	66
Lampiran 2. Data Kuisisioner	68
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	69
Lampiran 4. Persentase Kinerja Karyawan.....	70
Lampiran 5. Persentase Reward	71
Lampiran 6. Persentase Pengembangan Karir	72
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan.....	73
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Reward	74
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Pengembangan Karir	75
Lampiran 10. Regression	76

**PENGARUH REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)
BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

**ERSYA INDAH FITRIA
NPM : 1902120076**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si

Pembimbing II : Mimiasri, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Reward dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Reward dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Reward dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Reward dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

Kata Kunci: *Reward, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan di pertahankan, serta dikembangkan dalam organisasi. Karyawan selain menjadi objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku yang dapat menjadi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan inovasi-inovasi dan merupakan komponen utama serta sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Di dalam kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan bekerja.

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan

organisasi (Firdaus dan Sulfitra, 2019). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan pada waktu yang telah ditentukan, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah (Nuzulman, *et al.* 2022).

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)
Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh Mengenai
Variabel Kinerja karyawan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Kualitas	0	1	1	5	3	4,00
2	Kuantitas	0	1	1	6	2	3,90
3	Tepat waktu	0	2	2	4	2	3,60
4	Bisa di andalkan	0	3	2	4	1	3,30
5	Kehadiran	0	0	0	8	3	3,90
Hasil rata-rata							3,75

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengenai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan setuju, namun terdapat 1 indikator menyatakan kurang setuju yaitu indikator “bisa diandalkan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,30. Sedangkan 3 indikator lainnya menyatakan setuju seperti indikator “tepat waktu” dengan nilai rata-rata sebesar 3,60, kemudian indikator “kuantitas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 dan indikator “kualitas” dengan nilai rata-rata sebesar 4,00.

Dapat disimpulkan nilai rerata variabel penilaian hasil kerja diperoleh nilai sebesar 3,75. Dengan demikian nilai variabel kinerja karyawan berada pada satuan skala likert mendekati angka 4, sehingga secara rata-rata responden menyatakan setuju. Hal ini bermakna bahwa terdapat beberapa orang yang menyatakan kurang setuju dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh pihak organisasi sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Reward mempunyai hubungan dengan kualitas hasil kerja. Untuk menciptakan *reward* yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *Reward* karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan atau menciptakan *Reward* yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *reward* mempunyai hubungan dengan kualitas hasil kerja (Rania, 2021).

Sistem *Reward* yang diterapkan dalam organisasi ini mempertimbangkan kualitas hasil kerjanya yang harus sesuai dengan standar dari organisasi sehingga *Reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji,

karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada karyawannya, seperti kondisi organisasi, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengenai variabel *reward* dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)
Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh Mengenai
Variabel Reward

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Upah	2	2	2	3	2	3,40
2	Gaji	2	2	3	2	1	2,80
3	Jaminan sosial	3	3	1	2	1	2,50
4	Promosi	1	3	2	4	1	3,40
5	Prestasi	1	2	2	3	2	3,30
Hasil rata-rata							3,08

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengenai variabel *reward* dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan kurang setuju, yaitu indikator “jaminan sosial” dengan nilai rata-rata sebesar 2,50, indikator “gaji” dengan nilai rata-rata sebesar 2,80, kemudian indikator “prestasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,30 dan indikator “gaji dan promosi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,40. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel *reward* diperoleh nilai sebesar 3,08. Dengan demikian nilai variabel *reward* berada pada satuan skala likert angka 3, sehingga secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Hal ini bermakna bahwa terdapat beberapa orang yang menyatakan sangat tidak setuju dengan *reward* yang diterima oleh karyawan seperti upah, gaji

dan jaminan sosial sehingga karyawan merasa kurang adil dengan *reward* yang diterima.

Selain *reward*, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan interaksi antara perencanaan karir individu dengan perencanaan manajemen organisasi. Di mana pengembangan karir yang dilakukan organisasi pada umumnya dimaksudkan untuk mengembangkan dan mendidik karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi terhadap karyawan kompeten. Oleh karena itu untuk memenuhi keinginan para karyawan tersebut, organisasi melakukan program pengembangan karir secara efektif, sehingga karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat-sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain seorang karyawan atau karyawan yang telah melewati peningkatan jabatan maka pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan akan secara otomatis lebih banyak lagi, sehingga dengan adanya pengembangan karir ini seorang karyawan dituntut untuk lebih bertanggung jawab lagi. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kualitas hasil kerja (Prayogi, 2020).

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengenai variabel pengembangan karir dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)
Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh Mengenai
Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Prestasi kerja	1	2	2	3	2	3,30
2	Kesetiaan organisasi	0	0	2	5	3	4,10
3	Kesempatan untuk maju	1	1	2	3	3	3,60
4	Dukungan	1	0	2	4	2	3,30
5	Tingkat kepuasan	2	2	3	3	0	2,70
Hasil rata-rata							3,40

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengenai variabel pengembangan karir dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan kurang setuju, yaitu indikator “tingkat kepuasan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,70, indikator “prestasi kerja dan dukungan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,30, kemudian indikator “kesempatan untuk maju” dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 dan indikator “kesetiaan organisasi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pengembangan karir diperoleh nilai sebesar 3,40. Dengan demikian nilai variabel pengembangan karir berada pada satuan skala likert angka 3, sehingga secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Hal ini bermakna bahwa terdapat beberapa orang yang menyatakan kurang setuju dengan pengembangan karir karyawan seperti prestasi yang didapatkan masih rendah, dukungan dari organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja belum maksimal dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja karyawan masih kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Begitu juga dengan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan

tugas. Kemudian kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Kemampuan karyawan menyesuaikan diri serta kemampuan karyawan untuk memberikan bantuan atau tingkat kerja sama karyawan yang masih kurang kompak dengan karyawan yang lainnya. Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh yang rendah disebabkan oleh kualitas dan kuantitas kerja belum mencapai target, pengetahuan dan keahlian masih biasa (tidak ada peningkatan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik) Rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi suatu permasalahan dalam penelitian ini.

Rendahnya *reward* dan pengembangan karir dapat menurunkan kualitas hasil kerja, tingkat kualitas hasil kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja organisasi, peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kualitas hasil kerja dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan organisasi dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Reward* dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan judul: **Pengaruh *Reward* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
3. Apakah *reward* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh *Reward* dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul pengaruh *reward* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Irawan (2018:4) mengatakan “kinerja karyawan adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.”

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2018: 215-216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.”

Syahrani (2018:3) mengatakan bahwa “istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, Spiritualitas, ketrampilan dan motivasi dalam

menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.”

Selanjutnya Yulius (2018:8) mengatakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan.”

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2018:143) mengatakan “walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian Spiritualitas
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan *Quality of work life*
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.”

12) Komunikasi internal

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Renny (2017:32) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

2.1.1.4 Ukuran Kinerja Karyawan

Simamora (2017:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2018:143) pengukuran kinerja karyawan bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Kesetiaan, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, Spiritualitas perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Spiritualitas yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Reward

2.1.2.1 Definisi Reward

Menurut Mintje (2017:55) “Sistem penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke organisasi”. Begitu juga dengan sistem penghargaan

(*Reward*) yang berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat memenuhi kepentingan organisasi. Menurut Hermawan (2017:81) “*Reward* yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi”. Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam organisasi tersebut maka kualitas kinerja dari para individu itu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberi penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Sehingga para manajer maupun karyawan akan lebih giat lagi dalam melaksanakan kerjanya.

Peranan Penghargaan dalam organisasi ini sangatlah besar, karena penghargaan atau hadiah ini bisa meningkatkan kerja anggotanya. Setiap orang tentunya mempunyai keinginan, dengan pemberian penghargaan yang bernilai lebih dengan pertimbangan yang diterapkan sesuai pertimbangan maka ini akan menjadi sebuah keinginan setiap anggota organisasi untuk mendapatkannya. Ketika seorang anggota ingin mendapatkan penghargaan tersebut tentunya harus sesuai dengan prosedur yang telah dibuat.

Menurut Kadarisman (2018:11) “penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”. Sedangkan Menurut Triton (2018:123) “Imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan”. Adapun tujuan utama dari program penghargaan adalah: Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk berkerja dan Memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Shields (2018:12) “*Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu”. Pemberian penghargaan dalam sebuah organisasi banyak cara yang diberikan, seperti pengangkatan jabatan, pemberian hadiah, kenaikan gaji, ataupun pemberian selamat kepada penerima penghargaan tersebut. Hal tersebut dari dulu sampai sekarang selalu diterapkan dalam sebuah organisasi seperti dalam organisasi, dalam instansi pemerintah, dalam dunia pendidikan, bahkan dalam ranah politik pun sering digunakan.

Menurut Purwanto (2018:182) “Penghargaan yang diberikan dalam pendidikan tidak boleh bersifat upah.” Upah” adalah suatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa. Menurut Rahman dan Sutikno (2018:21) “Penghargaan adalah suatu yang berfungsi insentif, yaitu suatu yang penting bagi anak yang dapat memperbesar kemungkinan bertambah giatnya usaha untuk mempertinggi atau memperbaiki prestasi, maka pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkat motivasi kegiatan yang produktif”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Wibowo (2018:367) “Penghargaan dapat dibedakan antara penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Arti pentingnya penghargaan ekstrinsik dan intrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi.

a. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial.

1. Penghargaan Finansial
 - a) Upah dan gaji
 - b) Jaminan sosial
2. Penghargaan Interpersonal
3. Promosi
- b. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

 - a) Penyelesaian pekerjaan
 - b) Prestasi
 - c) Otonomi
 - d) Pengembangan pribadi”

2.1.2.2 Indikator *Reward*

Menurut Mintje (2017:55) “Sistem penghargaan merupakan segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke organisasi. Dan indikator pengukuran sistem penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Upah

Imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja
2. Gaji

Kompensasi pokok yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji.
3. Jaminan sosial

Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah guna menjamin karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
4. Promosi

Suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.
5. Prestasi

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”

2.1.2.4 Pengukuran *Reward*

Penilaian pengukuran *reward* merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Syarat-syarat penilaian pengukuran *reward* sebagai berikut (Hasibuan, 2018: 91) :

- a. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/ fakta yang ada
- b. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya yang jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaian dapat dipertanggung jawabkandengan baik.
- d. Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

2.1.3. Pengembangan Karir

2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2018:289) “proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (ASN) melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan.” Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko

(2018:130) bahwa “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.”

Menurut Rivai (2018:264) mengatakan bahwa “pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya, hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.” Menurut Sunyoto (2017:184) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”.

2.4.2 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2018:77-78) “manfaat pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program organisasi
7. Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang”

Selanjutnya menurut Widodo (2017:54) “ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kekaryawanan terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan karyawan. dalam

- diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
 4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
 5. Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.”

2.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018:131) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja
Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, di mana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan Organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
3. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh
Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan Manajemen
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.
5. Tingkat kepuasan.
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

2.3.4 Pengukuran Pengembangan Karir

Begitu juga menurut Siagian (2017:207) pengukuran yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas kalangan karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung.
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Adanya minat untuk dipromosikan.
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari Rania (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami.

Susila (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And

Spa Munduk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk.

Wayuri (2020) dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja Dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (penilaian kinerja dan *reward*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti apabila semakin tinggi penilaian kinerja dan *reward* yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Prayogi (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel pengembangan karir. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sulistyoroni (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank XYZ, Kantor Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel independent yaitu pengembangan

karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukannya sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Rania, 2021)	Metode kuantitatif	– Variabel pengembangan karir dan <i>reward</i> – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami baik secara parsial maupun secara simultan.
2	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Susila, 2021)	Metode kuantitatif	– Variabel pengembangan karir – Teknik analisis data	- Variabel motivasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk aik secara parsial maupun secara simultan.
3	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Prestasi Kerja Perawat (Wayuri, 2020)	Metode kuantitatif	– Variabel <i>reward</i> – Teknik analisis data	- Variabel penilaian kinerja dan prestasi kerja - Lokasi - Teknik pengumpulan sampel - Jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (penilaian kinerja dan <i>reward</i>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Prayogi, 2020)	Metode kuantitatif	– Variabel dependen dan independen – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel	Dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel pengembangan karir. terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sulistyoroni, 2017)	Metode kuantitatif	– Variabel pengembangan karir – Teknik analisis data	- Variabel lingkungan kerja dan motivasi - Lokasi - Teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel independent yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Reward* terhadap Kinerja karyawan

Rania (2021) bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Wahyuni (2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. *Reward* memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja, Gadeng dan Tuwisna (2019). Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi *economic rewards*. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan

Susila (2021) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Prayogi (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Penilaian hasil kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman pengalaman dan kesungguhan waktu. Apabila karyawan memaksimalkan kinerja dalam perusahaan maka karyawan maupun pihak lainya mendapatkan manfaat dari pengoptimalan kinerja.

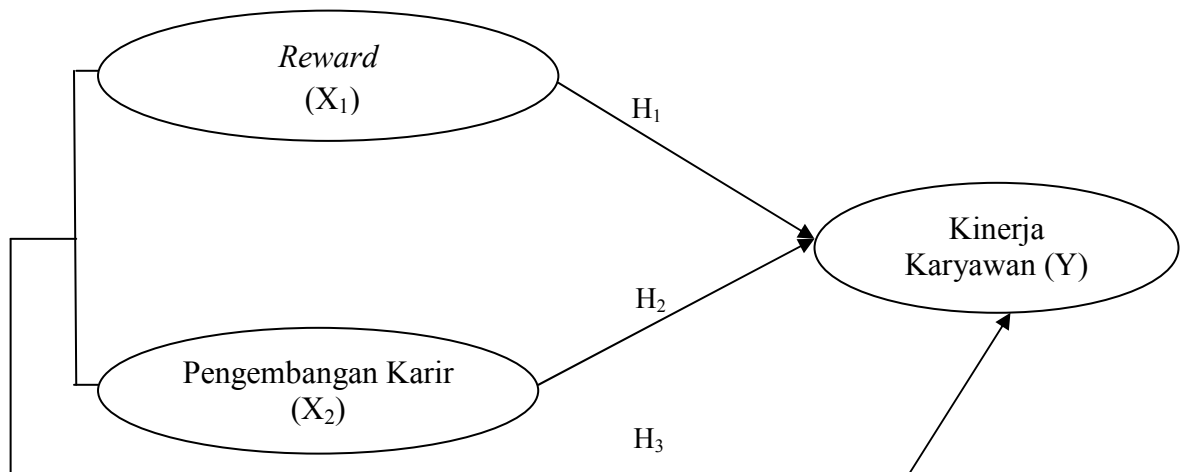
Kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama perode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Di adaptasi berdasarkan judul penelitian sebelumnya (Rania, 2021) dan sesuai dengan judul peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Diduga *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

- H₂ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh
- H₃ : Diduga *reward* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh *reward* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Data penelitian dapat dikumpulkan dari penelitian awal bulan Desember 2022 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	November 2022	Desember 2022	Januari- April 2023	Mei 2023	Juni 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh yang tercatat pada tahun 2022 sebanyak 52 karyawan. Menurut Arikunto (2018:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh anggota populasi yang ditetapkan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

Profil karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Profil Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar
Muda Banda Aceh

No	Jabatan	Sampel
1	Executive General Manager	1
2	Chief Of Officer In Charge	1
3	Senior Manager Of Commercial	1
4	Deputy Executive General Manager Of Airport Operetation	1
5	Deputy Executive General Manager Of Airport Service & Facility:	1
6	Deputy Executive General Manager Of Airport Operation Maintenance	1

Lanjutan Tabel 3.3

No	Jabatan	Sampel
7	Deputy Executive General Manager Of Finance & Human Resource	1
8	Devisi Procurement	1
9	Devisi Branch Communication & Legal,	1
10	Devisi Safety, Risk & Quality Control	1
11	Staff Karyawan (semua karyawan bagian pelayanan dan sumber daya manusia)	42
Jumlah		52

Sumber: PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara SIM Banda Aceh (2023)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu *Job Involvement*, *Reward* dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai *Reward* dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.

- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2017:32)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran (Renny, 2017:32)	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
1	Reward (X1)	Segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Mintje, 2017:55).	1. Upah 2. Gaji 3. Jaminan sosial 4. Promosi 5. Prestasi (Mintje, 2017:55)	1-5	Likert	B1-B5

Lanjutan Tabel 3.4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
2	Pengembangan karir (X2)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Handoko, 2018:130).	1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan organisasional 3. Kesempatan untuk maju 4. Dukungan 5. Tingkat kepuasan (Handoko, 2018:130)	1-5	Likert	C1-C5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Variabel
X₁ = *Reward*
X₂ = Pengembangan karir
e = Error Term

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai – *r table product moment*. menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.” Kriteria validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$, maka dikatakan valid
- b. Jika $R \text{ hitung} < R \text{ tabel}$, maka dikatakan tidak valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data

menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabel atau handal
- b. Jika *R hitung* $< 0,60$ maka dikatakan reliabel atau handal

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110). Dalam uji normalitas, terdapat indikator yang disebut nilai signifikansi. Apabila data memiliki nilai signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *reward* dan pengembangan karir secara individual terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $\beta \neq 0$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

- b. Jika $\beta = 0$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H_1	$\beta_1 = 0$	<i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh
	$\beta_1 \neq 0$	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh
H_2	$\beta_2 = 0$	Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh
	$\beta_2 \neq 0$	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $\beta_1 * \beta_2 \neq 0$ atau $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $\beta_1 * \beta_2 = 0$ atau Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka menolak H_a dan menerima H_0

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan (uji F) sebagai berikut:

Tabel 3.6
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Kriteria	Hipotesis
H ₃	$\beta_1 \cdot \beta_2 = 0$	<i>Reward</i> dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda <i>Reward</i> dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh
	$\beta_1 \cdot \beta_2 \neq 0$	

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Angkasa Pura II, selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Untuk memperbaiki struktur permodalan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura II, perlu melakukan penambahan penyertaan modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura II yang berasal dari pengalihan Barang Milik Negara pada Kementerian Perhubungan yang pengadaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun

Anggaran 2006, 2007, 2008, 2009, dan 2010 serta perolehan dari Badan Rekonstruksi dan Rehabilitasi Nanggroe Aceh Darussalam-Nias Tahun 2008. Nilai penambahan penyertaan modal Negara sebesar Rp313.027.372.227,51 (tiga ratus tiga belas miliar dua puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu dua ratus dua puluh tujuh rupiah lima puluh satu sen).

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR). PT Angkasa Pura II akan menyisihkan Rp 219,61 miliar atau 20% dari laba tahun 2014 sebagai dividen tunai. Perusahaan membukukan laba Rp 1,09 triliun di akhir tahun lalu.

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

Angkasa Pura II telah mengelola 20 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Kertajati (Majalengka), Banyuwangi (Banyuwangi), Tjilik Riwut (Palangkaraya), Radin Inten II (Lampung), H.A.S Hanandjoeddin (Tanjung Pandan), dan Fatmawati Soekarno (Bengkulu), Jenderal Besar Soedirman (Purbalingga).

Angkasa Pura II memiliki visi menjadi perusahaan pengelola bandar udara dengan lingkup global, dengan memberikan nilai tambah tinggi pada value chain industri penerbangan dan terstruktur dengan baik, saling terintegrasi, serta didukung dengan sistem informasi yang meningkatkan integrasi operasional dan pemanfaatan teknologi terdepan untuk mendorong inovasi dalam rangka peningkatan nilai tambah, kualitas pelayanan pelanggan dan daya saing yang berkelanjutan. Sedangkan misinya sebagai berikut:

1. Katalisator bagi Pertumbuhan dan Pemerataan Ekonomi Indonesia: Menjadi agen pembangunan di Indonesia dengan menyediakan infrastruktur kelas dunia yang mendukung konektivitas transportasi udara.
2. Meningkatkan ekspansi global untuk bisnis dan konektivitas: Perluas pasar secara nasional maupun global dan menciptakan aksesibilitas dan konektivitas melalui hub terintegrasi dan memperkuat posisi sebagai jalur liburan regional.

3. Membangun infrastruktur berdasarkan teknologi maju dan inovasi.
4. Orkestrator bagi para pemangku kepentingan terkait bisnis aviasi: Memperkuat kerja sama & sinergi dengan semua pemangku kepentingan dalam ekosistem transportasi udara untuk menjalankan layanan bandara terpadu.
5. Meningkatkan kemampuan perusahaan dan kualitas SDM: Menghormati para karyawan dan memprioritaskan kesejahteraan dan kompetensi & kemampuan personil untuk mencapai standar dunia.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan dan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	10	19,2
	b. 26-31 tahun	9	17,3
	c. 32-37 tahun	13	25,0
	d. 38-43 tahun	11	21,2
	e. 44-50 tahun	7	13,5
	f. > 51 tahun	2	3,8
Total		52	100,0
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	35	67,3
	b. Perempuan	17	32,7
Total		52	100,0
3	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	16	30,8
	b. Menikah	36	69,2
Total		52	100,0

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	11	21,2
	b. Diploma	12	23,1
	c. Sarjana (S1)	26	50,0
	d. Pascasarjana (S2)	3	5,8
Total		52	100,0
5.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	-	-
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	21	40,4
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	20	38,5
	d. Rp.5.500.000	11	21,2
Total		52	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 25 sebanyak 10 responden atau 19,2%, responden berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 9 responden atau 17,3%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 25,0%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 11 responden atau 21,2%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 7 responden atau 13,5% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 2 responden atau 3,8%. Secara rata-rata karyawan dengan usia antara 32 sampai 37 tahun, hal ini disebabkan usia juga mempengaruhi tingkat kestabilan emosi seseorang dalam menghadapi setiap permasalahan. Usia yang semakin tua bukan berarti seseorang memiliki ilmu atau pengetahuan yang lebih baik dibandingkan dengan anggota yang usianya lebih muda karena usia yang lebih muda cenderung memiliki daya tangkap dan ingatan yang lebih baik terhadap informasi yang baru dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Kemudian usia yang lebih tua cenderung memiliki

tingkat kestabilan emosi yang lebih baik dibandingkan dengan usia yang muda sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 35 responden atau 67,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 17 responden atau 32,7% dengan jenis kelamin perempuan. Secara rata-rata karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dimana pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh lebih membutuhkan tenaga yang kuat seperti karyawan lapangan yang dominannya lebih ke laki-laki untuk membantu para pekerja sebagai bagian lapangan, yaitu seperti *Aviation Security* atau *Avsec* adalah salah satu personel bandara yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga keamanan, keselamatan, dan ketertiban penerbangan.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 30,8% berstatus belum menikah dan sebanyak 36 responden atau 69,2% sudah menikah. Secara rata-rata karyawan sudah menikah lebih banyak daripada yang belum menikah, hal ini disebabkan secara rata-rata karyawan memiliki usia di atas 30 tahun sehingga relatif memilih untuk menikah di usia tersebut dan bekerja di perusahaan responden yang sudah menikah mempunyai manfaat yang lebih banyak dalam hal insentif atau lainnya. Sedangkan responden belum menikah memprioritaskan pelatihan, peluang pengembangan pekerjaan dan peningkatan karier.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 11 responden atau 21,2% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 12 responden atau 23% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 26

responden atau 50,0% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 responden atau 5,8% berpendidikan terakhir pasca sarjana. Secara rata-rata karyawan dengan pendidikan sarjana lebih banyak daripada dengan tingkat pendidikan SLTA, Diploma dan Pasca Sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh perusahaan seperti bagian sumber daya manusia, bidang keuangan dan bidang lainnya. PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh membutuhkan karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana karena umumnya karyawan tersebut memiliki keahlian atau kompetensi serta pengetahuan yang lebih tinggi dari karyawan dengan pendidikan SLTA atau Diploma.

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden atau 40,4% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 20 responden atau 38,5% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 11 responden atau 21,2% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. secara rata-rata karyawan memiliki penghasilan, hal ini dilihat dari penghasilan gaji yang diterima oleh karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) dan sesuai dengan peraturan pemerintah.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan

bantuan SPSS version 23. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	Nilai kritis 5 % (N=52) (R_{tabel})	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,530	0,279	Valid
2	A2		0,509		
3	A3		0,493		
4	A4		0,385		
5	A5		0,506		
6	B1	Reward	0,796	0,279	Valid
7	B2		0,762		
8	B3		0,824		
9	B4		0,760		
10	B5		0,463		
11	C1	Pengembangan Karir	0,743	0,279	Valid
12	C2		0,731		
13	C3		0,626		
14	C4		0,783		
15	C5		0,634		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 atau nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,799	Handal
2.	<i>Reward</i> (X_1)	0,60	0,854	Handal
3.	Pengembangan karir (X_2)	0,60	0,874	Handal

Sumber : data diolah 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, *reward*, pengembangan karir adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

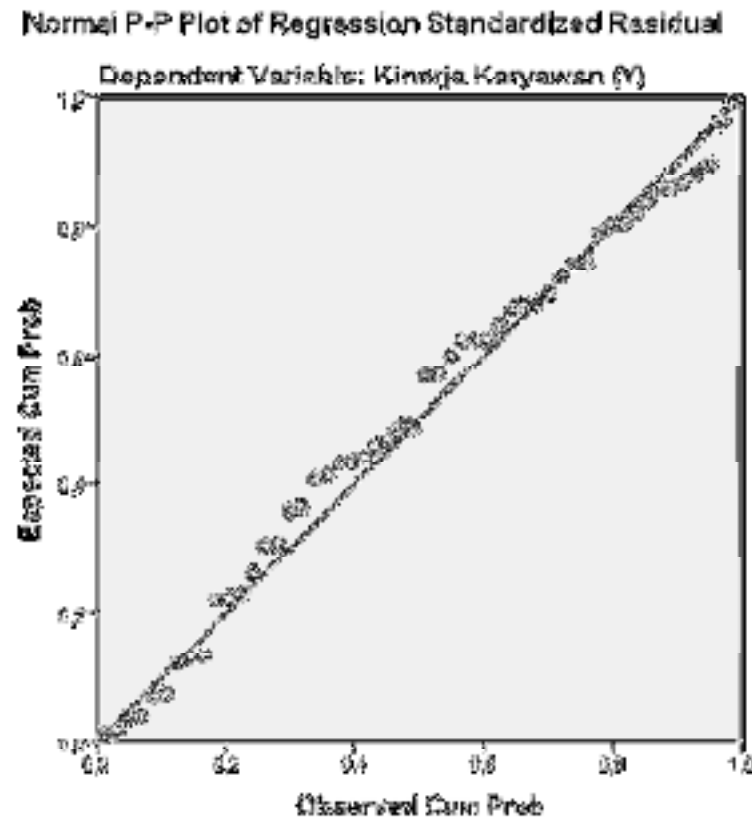
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	<i>Reward</i> (X1)	0,919	1,088	Non Multikolinieritas
2	Pengembangan Karir (X2)	0,919	1,088	Non Multikolinieritas

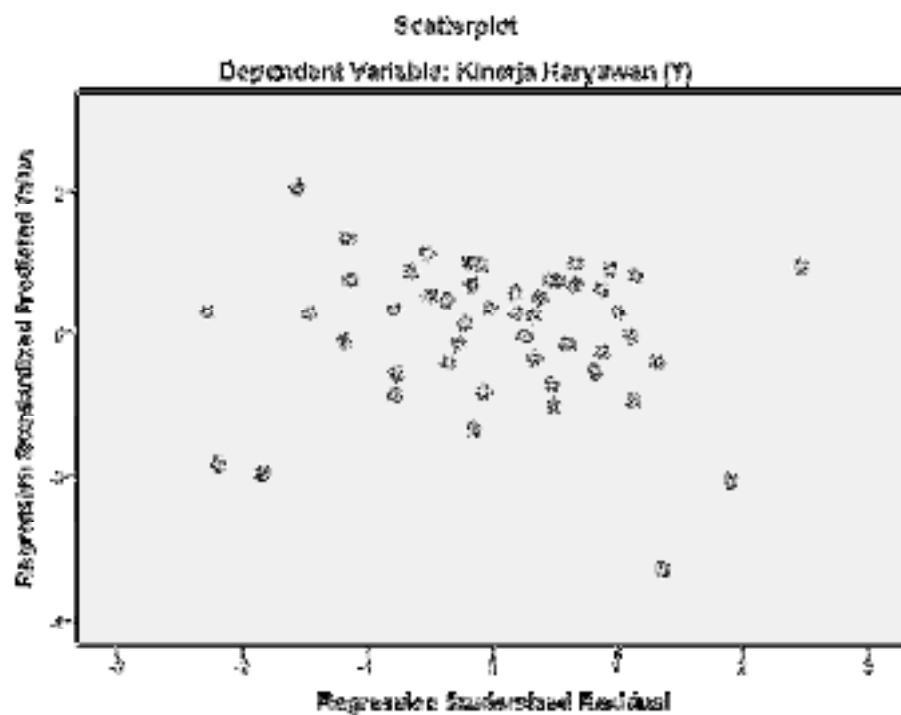
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*indenpendent variabel*) yaitu variabel *reward* (X_1) dan variabel pengembangan karir (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan setiap tahun	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,27
2	Karyawan mampu menjaga kuantitas kerja karyawan	0	0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	4,21
3	Karyawan taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
4	Hasil pekerjaan karyawan dapat diandalkan	4	7,7	3	5,8	14	26,9	20	38,5	11	21,2	3,60
5	Karyawan selalu berusaha hadir kekantor tepat waktu	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
Rerata												3,57

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dijelaskan bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan setiap tahun dengan nilai rata-rata sebanyak 3,27. Karyawan mampu menjaga kuantitas kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21. Karyawan taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,27. Hasil pekerjaan karyawan dapat diandalkan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Karyawan selalu berusaha hadir ke kantor tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,59. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan adalah 3,57 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel kinerja karyawan pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.2 Variabel *Reward*

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai *reward* dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Reward*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Upah yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60
2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,44
3	Adanya jaminan sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan	0	0,0	6	11,5	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Adanya jaminan sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan	0	0,0	6	11,5	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
4	Karyawan mendapatkan promosi jabatan apabila pekerjaan karyawan baik	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
5	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang prestasi	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,56
Rerata												3,59

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa upah yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,44. Adanya jaminan sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,85. Karyawan mendapatkan promosi jabatan apabila pekerjaan karyawan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,50. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang prestasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,56. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel *reward* adalah 3,59 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *reward*. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel *reward* pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.3 Variabel Pengembangan Karir

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pengembangan karir dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki prestasi kerja yang baik	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,31
2	Karyawan tetap bertanggung jawab dengan pekerjaan karyawan	3	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	13,5	3,56
3	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dalam memperbaiki pengembangan karir karyawan	6	11,5	1	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerja karyawan	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
5	Karyawan merasa puas dengan karir karyawan saat ini	4	7,7	3	5,8	14	26,9	20	38,5	11	21,2	3,60
Rerata												3,45

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,31. Karyawan tetap bertanggung jawab dengan pekerjaan karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,56. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dalam

memperbaiki pengembangan karir karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,52. Karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,27. Karyawan merasa puas dengan karir karyawan saat ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pengembangan karir adalah 3,45 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengembangan karir. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel pengembangan karir pada satuan skala likert yaitu 3, artinya hal ini termasuk dalam kategori kurang baik.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa *Reward* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja karyawan

No	Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	Konstanta	2,019	4,180	2,010	0,000
2	<i>Reward</i>	0,588	12,770	2,010	0,000
3	Pengembangan karir	0,418	10,915	2,010	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,019 + 0,588X_1 + 0,418X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,019 artinya bila mana *Reward* (X_1) dan pengembangan karir (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh, adalah sebesar 2,019 pada satuan skala likert bermakna karyawan mengatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan kurang baik.
- b. Koefisien regresi variabel *reward* (X_1) sebesar 0,588. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *reward* secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 58,8% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,418. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan karir secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 41,8% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Nilai standar *error* dalam penelitian ini sebesar 11,5 artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 11,5%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara *reward* dan pengembangan karir mempunyai hubungan yang kuat terhadap

kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel *reward* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 58,8%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,943 ^a	0,889	0,885	0,24588

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,943 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 94,3%. Artinya variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karir

(X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,885 artinya bahwa sebesar 88,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor *reward* (X₁) dan pengembangan karir (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 11,5% (100%-88,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja, loyalitas kerja dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel *reward* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, dan nilai koefisien ($\beta_1 \neq 0$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95%atau $\alpha = 0,05$.

$H_{1,}:$ Pengaruh *Reward* (X₁) diperoleh nilai koefisien $\beta_1 \neq 0$ (0,588), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,770 > 2,010$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

dan berdasarkan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar 0,588, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rania (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Wahyuri (2020) *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Pengaruh pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_2 \neq 0$ (0,372), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,915 > 2,010$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar 0,372 artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Susila (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Prayogi (2020) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh *Reward* dan Pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan

Iskandar Muda Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	23,788	2	11,894	48,664	196,744	,000 ^b
	Residual	2,962	49	0,060			
	Total	26,751	51				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,664 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan *confidence interval* 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 196,744. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (48,664) lebih besar dari F_{tabel} (196,744) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel *reward* dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rania (2021), Prayogi (2020) dan Susila (2021) menyatakan *reward* dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)

Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rania (2021), Prayogi (2020) dan Susila (2021) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu *reward* yang didapatkan oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian pengembangan karir saat ini mampu berdampak baik pada kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *reward* dan pengembangan karir maka semakin meningkat kinerja karyawan. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Selain itu, pengembangan karir merupakan orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Penilaian hasil kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengalaman dan kesungguhan waktu. Apabila karyawan memaksimalkan kinerja dalam perusahaan maka karyawan maupun pihak lainya mendapatkan manfaat dari pengoptimalan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
3. *Reward* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat memberikan arahan kerja kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pimpinan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja..

3. Pimpinan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dapat meningkatkan pengembangan karir misalnya dengan melakukan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, E. D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fatmasari. (2017). Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.03. No.02*
- Firdaus, F., dan Sulfitra. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 N0. 2, 192-210.
- Gadeng, T., & Tuwisna. (2019). Pengaruh Reward, Beban Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* Vol. 9 No. 1, Hlm 1-10.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, A., Mahmud. (2017). “*Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.*” *Tidak Dipublikasikan*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Lau, E. A. (2017) penelitian Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

- Mintje, Nastiti. (2017). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA. Vol. 1 (3)*
- Mulyadi. (2018). Auditing. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Nuzulman., Mimiasri., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia, Vol.1, No. 2*
- Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- Prayogi, R. W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*
- Purwanto, Ngalm. (2018). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remadja Karya.
- Rahman Pupuh dan Sobry Sutikno. (2017). *Strategi Belajar Mengajar-Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna melalui Penanaman Konsep Umum & Konsep Islami*. Bandung: Refika Aditama
- Rania, A. R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, Volume: 6, Nomor: 1.
- Renny, L. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi, Danpromosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI KCU USU Medan. *Skripsi Program Studi Strata I Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan*
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Schein, H Edgar. (2017). *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyani, Marsalita (2017). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Dan Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II - Jember). *Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.*

- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2018). *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyoroni, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank XYZ, Kantor Pusat. *Jurnal Fakultas Pascasarjana Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Mercu Buana Bekasi*
- Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Supranto, (2018). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Susila, G. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And Spa Munduk. *JMPP*, Vol. 4, No. 1
- Triton. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.
- Wayuri, S. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 7
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda ($\checkmark$) pada *column*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi responden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Laki-Laki ☐
- b. Perempuan ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

a. Kinerja karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat meningkatkan kualitas kerja saya setiap tahun					
2	Saya mampu menjaga kuantitas kerja saya					
3	Saya taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Hasil pekerjaan saya dapat diandalkan					
5	Saya selalu berusaha hadir ke kantor tepat waktu					

b. Reward (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Adanya jaminan sosial dapat meningkatkan kinerja saya					
4	Saya mendapatkan promosi jabatan apabila pekerjaan saya baik					
5	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang prestasi					

d. Pengembangan Karir (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya tetap bertanggung jawab dengan pekerjaan saya					
3	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dalam memperbaiki pengembangan karir saya					
4	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya					
5	Saya merasa puas dengan karir saya saat ini					

Lampiran 2 Data Kuisi

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	5	1	2	1	3	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	4	3	3,80	5	4	4	5	5	4,60
2	4	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3,20	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	3	3	3,60
3	4	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3,60	5	4	4	4	3	4,00	3	4	3	3	4	3,40
4	1	2	1	3	4	3	4	4	4	3	3,60	2	3	4	3	4	3,20	4	4	5	4	4	4,20
5	3	1	2	2	2	5	5	3	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	5	4	3	3	4	3,80
6	1	2	1	3	3	4	5	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	2	5	3	4	4	3,60
7	3	1	2	1	3	2	3	4	4	1	2,80	2	3	1	1	4	2,20	4	5	3	4	4	4,00
8	5	1	2	3	2	1	3	1	3	1	1,80	2	3	1	1	4	2,20	1	2	4	1	3	2,20
9	5	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1,80	2	3	1	1	4	2,20	2	2	4	1	3	2,40
10	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1,80	2	3	1	1	4	2,20	1	2	4	1	3	2,20
11	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2,60	2	1	1	1	4	1,80	1	2	4	3	3	2,60
12	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1,60	1	1	1	2	1	1,20	1	2	1	1	2	1,40
13	1	2	1	3	3	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40
14	1	1	1	1	4	3	5	3	5	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	5	4,00
15	5	1	2	2	2	3	4	3	4	3	3,40	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	4	3,40
16	5	1	2	4	2	4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4,80
17	4	1	2	3	3	3	5	3	5	4	4,00	3	3	5	4	4	3,80	3	3	4	3	5	3,60
18	2	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20
19	2	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4,40	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20
20	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3,20	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	3	3	3,60
21	1	2	1	3	4	3	5	4	4	4	4,00	4	4	5	4	3	4,00	4	5	3	4	4	4,00
22	4	1	2	4	2	1	4	4	4	3	3,20	2	2	3	3	2	2,40	2	5	3	4	4	3,60
23	3	1	2	3	2	3	5	3	4	4	3,80	4	4	4	4	2	3,60	5	4	3	3	4	3,80
24	3	1	2	3	4	3	5	4	4	3	3,80	4	4	4	3	3	3,60	4	4	5	4	4	4,20
25	4	1	2	3	3	3	5	3	4	5	4,00	4	4	5	5	3	4,20	3	4	3	3	4	3,40
26	2	1	1	2	2	5	3	2	3	5	3,60	4	3	4	5	4	4,00	1	1	4	2	3	2,20
27	2	1	1	3	2	3	4	4	3	5	3,80	3	4	4	5	3	3,80	4	4	3	4	3	3,60
28	6	1	2	1	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	5	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20
29	2	1	2	3	2	3	3	4	4	2	3,20	4	3	4	2	3	3,20	4	3	4	4	4	3,80
30	5	1	2	1	2	4	4	5	3	4	4,00	5	4	4	4	3	4,00	3	4	4	5	3	3,80
31	1	1	1	2	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	3	3,80	4	4	5	5	4	4,40
32	3	1	2	3	3	3	3	2	5	4	3,40	4	3	4	4	4	3,80	4	3	4	2	5	3,60
33	2	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20
34	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
35	1	1	1	3	3	3	5	1	3	4	3,20	3	3	5	4	4	3,80	2	3	1	1	3	2,00
36	4	1	2	3	2	5	3	1	2	4	3,00	4	3	3	4	4	3,60	2	3	1	1	2	1,80
37	4	2	2	2	3	3	5	1	3	5	3,40	4	4	5	5	3	4,20	2	3	1	1	3	2,00
38	2	2	2	3	2	3	5	1	1	3	2,60	4	4	4	3	3	3,60	2	1	1	1	1	1,20
39	3	1	2	2	2	4	5	2	1	5	3,40	5	5	5	5	5	5,00	1	1	1	2	1	1,20
40	2	2	2	4	3	3	4	4	5	3	3,80	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	4,20
41	3	2	2	3	3	3	5	4	5	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	4	5	4,40
42	5	2	2	1	4	5	5	3	1	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	1	2,60
43	3	1	2	1	2	4	4	5	5	3	4,20	4	3	4	3	4	3,60	5	5	5	5	5	5,00
44	6	1	2	1	3	4	4	4	4	3	3,80	4	3	4	3	4	3,60	3	3	5	4	4	3,80
45	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3,80	5	3	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
46	3	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3,80	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
47	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
48	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3,00	3	3	4	3	4	3,40	4	3	2	3	2	2,80
49	2	2	1	2	2	4	5	5	1	4	3,80	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	5	1	3,80
50	3	2	2	3	4	3	5	3	3	4	3,60	4	4	4	4	2	3,60	3	3	3	3	3	3,00
51	4	2	2	2	3	1	4	4	3	3	3,00	2	2	3	3	2	2,40	4	4	4	4	3	3,80
52	4	1	2	3	4	3	5	3	3	4	3,60	4	4	5	4	3	4,00	2	3	3	3	3	2,80

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	10	19,2	19,2	19,2
26-31 tahun	9	17,3	17,3	36,5
32-37 tahun	13	25,0	25,0	61,5
38-43 tahun	11	21,2	21,2	82,7
44-50 tahun	7	13,5	13,5	96,2
> 51 tahun	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	35	67,3	67,3	67,3
Wanita	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	16	30,8	30,8	30,8
Menikah	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	11	21,2	21,2	21,2
Diploma	12	23,1	23,1	44,2
Sarjana	26	50,0	50,0	94,2
Pasca Sarjana	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	21	40,4	40,4	40,4
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	20	38,5	38,5	78,8
>Rp. 5.500.000	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Karyawan (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	11,5	11,5	11,5
TS	1	1,9	1,9	13,5
KS	23	44,2	44,2	57,7
S	17	32,7	32,7	90,4
SS	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,9	1,9	1,9
KS	10	19,2	19,2	21,2
S	18	34,6	34,6	55,8
SS	23	44,2	44,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	15,4	15,4	15,4
TS	3	5,8	5,8	21,2
KS	14	26,9	26,9	48,1
S	21	40,4	40,4	88,5
SS	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	7,7	7,7	7,7
TS	3	5,8	5,8	13,5
KS	14	26,9	26,9	40,4
S	20	38,5	38,5	78,8
SS	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	9,6	9,6	9,6
TS	2	3,8	3,8	13,5
KS	14	26,9	26,9	40,4
S	24	46,2	46,2	86,5
SS	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Reward (X_1)

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	8	15,4	15,4	17,3
KS	7	13,5	13,5	30,8
S	31	59,6	59,6	90,4
SS	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3,8	3,8	3,8
TS	2	3,8	3,8	7,7
KS	21	40,4	40,4	48,1
S	25	48,1	48,1	96,2
SS	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	11,5	11,5	11,5
KS	6	11,5	11,5	23,1
S	24	46,2	46,2	69,2
SS	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	9,6	9,6	9,6
TS	2	3,8	3,8	13,5
KS	14	26,9	26,9	40,4
S	24	46,2	46,2	86,5
SS	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,9	1,9	1,9
TS	4	7,7	7,7	9,6
KS	15	28,8	28,8	38,5
S	29	55,8	55,8	94,2
SS	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Pengembangan Karir (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	TS	8	15,4	15,4	26,9
	KS	8	15,4	15,4	42,3
	S	24	46,2	46,2	88,5
	SS	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,8	5,8	5,8
	TS	5	9,6	9,6	15,4
	KS	11	21,2	21,2	36,5
	S	26	50,0	50,0	86,5
	SS	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	TS	1	1,9	1,9	13,5
	KS	13	25,0	25,0	38,5
	S	24	46,2	46,2	84,6
	SS	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	15,4	15,4	15,4
	TS	3	5,8	5,8	21,2
	KS	14	26,9	26,9	48,1
	S	21	40,4	40,4	88,5
	SS	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7,7	7,7	7,7
	TS	3	5,8	5,8	13,5
	KS	14	26,9	26,9	40,4
	S	20	38,5	38,5	78,8
	SS	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,27	1,069	52
A2	4,21	,825	52
A3	3,27	1,223	52
A4	3,60	1,125	52
A5	3,50	1,094	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,58	8,641	,530	,618
A2	13,63	9,805	,509	,640
A3	14,58	8,170	,493	,634
A4	14,25	9,838	,385	,722
A5	14,35	8,662	,506	,628

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,85	13,113	3,621	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	133,754	51	2,623	9,858	,000
Within People Between Items	31,100	4	7,775		
Residual	160,900	204	,789		
Total	192,000	208	,923		
Total	325,754	259	1,258		

Grand Mean = 3,57

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Reward (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,60	,934	52
B2	3,44	,802	52
B3	3,85	1,211	52
B4	3,50	1,094	52
B5	3,56	,802	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,35	9,721	,796	,792
B2	14,50	10,608	,762	,808
B3	14,10	8,089	,824	,780
B4	14,44	9,036	,760	,798
B5	14,38	13,065	,463	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,94	15,232	3,903	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	155,365	51	3,046	2,828	,026
Within People Between Items	5,023	4	1,256		
Residual	90,577	204	,444		
Total	95,600	208	,460		
Total	250,965	259	,969		

Grand Mean = 3,59

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Pengembangan Karir (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,31	1,213	52
C2	3,56	1,037	52
C3	3,52	1,146	52
C4	3,27	1,223	52
C5	3,60	1,125	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	13,94	13,820	,743	,837
C2	13,69	15,041	,731	,842
C3	13,73	15,103	,626	,865
C4	13,98	13,470	,783	,826
C5	13,65	15,172	,634	,863

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,25	21,995	4,690	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	224,350	51	4,399	2,123	,079
Within People Between Items	4,715	4	1,179		
Residual	113,285	204	,555		
Total	118,000	208	,567		
Total	342,350	259	1,322		

Grand Mean = 3,45

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir (X2), Reward (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,885	,24588

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Reward (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,788	2	11,894	196,744	,000 ^b
	Residual	2,962	49	,060		
	Total	26,751	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Reward (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,019	,483		4,180	,000
	Reward (X1)	,588	,046	,633	12,770	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,418	,038	,541	10,915	,000

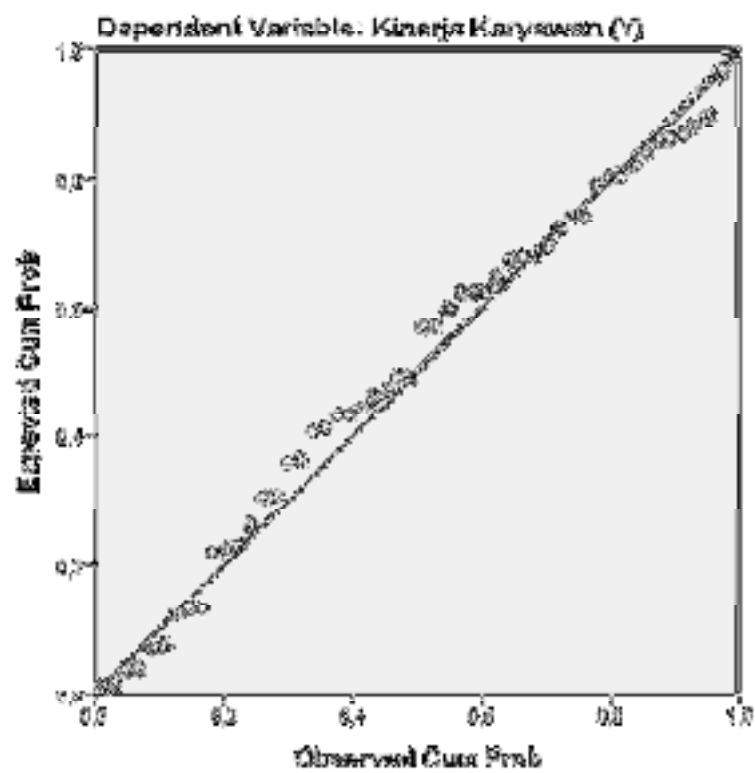
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

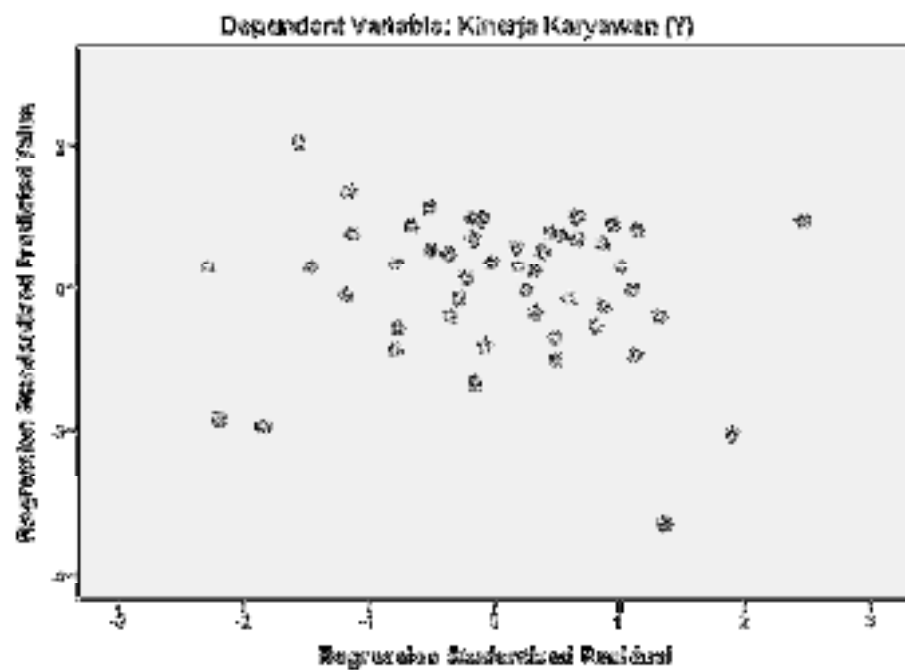
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward (X1)	,919	1,088
	Pengembangan Karir (X2)	,919	1,088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel