

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ANGKASA
PURA II (PERSERO) CABANG KUALANAMU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : Muhammad Syafri Nasution
NPM : 1305161167
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SYAFRI NASUTION
N P M : 1305161167
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG KUALANAMU

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

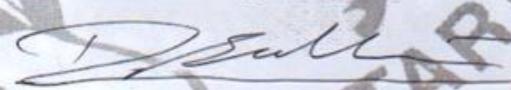
Penguji I

Penguji II


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

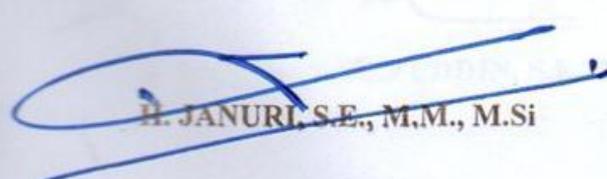
Pembimbing

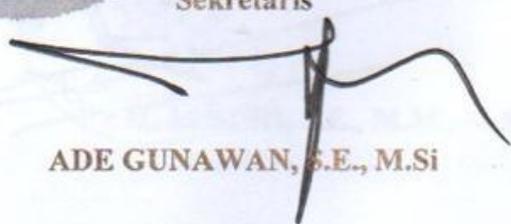

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD SYAFRI NASUTION
N.P.M : 1305161167
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKAS PURA II (PERSERO) CABANG
KUALANAMU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Syafri NGT
NPM : 1306 1611 67
Konsentrasi : ASDM.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan siempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.. 29-08-2019.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Syafri Nasution, NPM 1305161167. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu. Skripsi. 2018

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit di dinas pengamanan berupa Avsec dan Public Security yang berjumlah 201 orang. Sampel yang diambil berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data adalah studi dokumentasi, wawancara dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software IBM Statistic SPSS 16.00.

Hasil regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = 2,763 + 0,247 X_1 + 0,683 X_2 + \dots$. Dari hasil uji normalitas melalui uji P-Plot disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolineritas variabel independen yakni Pengembangan Karir dan Kompensasi yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,144 dan 0,144 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 6,948 dan 6,948 < 10, sehingga tidak terjadi gejala Multikolineritas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dari grafik Scatterplot mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

Nilai t-hitung sebesar 2,181 > t-tabel 2,022 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung 6,271 > t-tabel 2,022 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan f-hitung 241,024 < f-tabel 3,25 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan secara simultan Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,963 menunjukkan bahwa korelasi Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karir dan Kompensasi mempunyai tingkat sebesar 96,3%, sedangkan selebihnya sebesar 3,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi mempunyai hubungan yang berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahuwata'adengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad Salallahualaihi Wasalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari akhir nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya diri penulis dan tahapan dari penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan yang mungkin masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis bersedia menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun dalam terwujudnya kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, H. Muhammad Noor Nasution, SH dan Ibunda Hj. Rahmita Siregar, S.Pd yang telah banyak memberikan perhatian, semangat, nasehat serta memotivasi saya agar jangan menyerah dan jangan lupa untuk selalu bersyukur kepada Allah dalam menjalani tahapan pendidikan.
2. Untuk keluarga penulis Abanganda Muhammad Junaidi Nasution, SH, Muhammad Rizaldi Nasution, SE dan Muhammad Zulhairi Nasution, SH. Terima kasih untuk selalu memberikan Support pada penulis.
3. Bapak Dr.Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dody Salden Chandra, SE, MM selaku dosen pembimbing yang bersedia untuk membimbing saya dalam menyelesaikan proses Penyusunan Penelitian ini.
7. Bapak Arif Darmawan selaku *General Manager*, Bapak Anjang Krisnawala selaku *Manager of Human Resources* dan Ibu Pina Pandu Winarsih selaku *Asst. Manager of Human Resources* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu yang bersedia menerima izin Riset Penelitian di PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

8. Abangda Roy Liston Tambunan, Deski Dwi Rizki yang membantu dalam penulisan ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program S1 Ekonomi Manajemen UMSU yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Sahabat tersayang, teristimewa untuk Sri Dewi Rahmadani Leo Fitri, SM serta adik adik semester khususnya anak D- manajemen malam 2013 yang selalu memberikan dukungan dan semangat, dan semua teman-teman dan sahabat penulis yang tidak dapat ditulis namanya satu persatu.

Semoga Allah Subhanahuwata'ala senantiasa memberikan balasan kebaikan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata – kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga Allah Subhanahuwata'ala senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Amin... Ya Rabbal'alam.

Medan, Oktober 2018
Penulis

MUHAMMAD SYAFRI NASUTION
NPM. 1305161167

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Penilaian dan Manfaat Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2. Pengembangan Karir.....	13
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	13
b. Tujuan pengembangan karir	14
c. Bentuk pengembangan karir.....	15
d. Indikator pengembangan karir yang baik.....	16
3. Kompensasi.....	20
a. Pengertian Kompensasi.....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	21
c. Fungsi dan tujuan kompensasi.....	24
d. Indikator kompensasi.....	27
B. Kerangka Konseptual.....	29
a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.	29

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
c. Pengaruh Pengembangan karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Wawancara/Interview.....	39
2. Studi Dokumentasi.....	39
3. Kuesioner.....	39
a. Validitas.....	40
b. Reliabilitas.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
1. Regresi Linier Berganda.....	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Multikolineritas.....	45
c. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3. Uji t (Parsial).....	47
4. Uji F (Simultan).....	48
5. Koefisien Determinasi (D).....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
1. Identitas Responden.....	51
2. Analisis Variabel Penelitian.....	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Multikolineritas.....	59
c. Uji Heteroskedastisitas.....	60

4. Regresi Linier Berganda.....	61
5. Pengujian Hipotesis.....	63
a. Uji t (t-Test).....	63
b. Uji F (F-Test).....	67
6. Uji Koefisien Determinasi.....	68
B. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	34
Tabel III.2 Indikator Pengembangan Karir (X1).....	35
Tabel III.3 Indikator Kompensasi (X2).....	36
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel III.5 Penentuan Strata Sample.....	38
Tabel III.6 Skala Likert.....	39
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1).....	41
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2).....	42
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel III.10 Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.1 Skala Likert.....	51
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	52
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	52
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pengembangan Karir).....	53
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Kompensasi).....	55
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	56
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolonieritas	59
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi linier berganda.....	62
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	64
Tabel IV.12 Uji F.....	67
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ...	30
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar III.1 Gambar Uji t (Parsial).....	47
Gambar III.2 Gambar uji F (Simultan).....	48
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standartdized Residual.....	48
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot	48
Gambar IV.3 Diagram Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
Gambar IV.4 Diagram Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
Gambar IV.5 Pengujian Hipotesis Uji f.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat mengabdikan, mencari rezeki untuk para karyawan, namun karyawan harus memiliki penilaian di balik kinerja karyawan itu sendiri, beberapa manajemen perusahaan membuat penilaian di balik kinerja karyawan tersebut, dan manajemen perusahaan membuat beberapa strategi di balik kinerja karyawan - karyawan untuk mendorong performa dari perusahaan itu sendiri, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009, hal. 67).

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu diperlukan pengembangan karir, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011).

Salah satu cara untuk mendongkrak kualitas kinerja seorang pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi tidak hanya berupa materi namun juga ada non-materi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara umum dapat di golongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung biasanya terdiri dari upah, gaji, dan insentif serta kompensasi tidak langsung atau lebih dikenal dengan program kesejahteraan karyawan atau juga bisa dibidang tunjangan karyawan, Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu yang beralamatkan di Jln. Bandar Udara, Deli Serdang, Sumatera Utara. Kendala yang dijumpai di perusahaan di antaranya adalah sewaktu berdinas (*On Duty*) karyawan *junior* lebih banyak yang di berikan pekerjaannya sementara *senior* hanya bertanggung jawab tanpa ada di tempat yang diberikan, sementara tunjangan, gaji dan lainnya lebih banyak karyawan *senior*, dengan demikian karyawan *junior* merasa tertekan dengan banyaknya

pekerjaan harian, lalu adapun lokasi pekerjaan yang beresiko tinggi, namun kelas fasilitas kesehatannya lebih tinggi dalam artian berbeda kepada *senior*, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

Dari uraian diatas penelitian ini lebih memfokuskan pada pengembangan karir dan kompensasi pada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu dan untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan sehingga berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengangkat topik **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Daftar pekerjaan harian karyawan *junior* lebih banyak di bandingkan karyawan *senior* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
2. Gaji karyawan *junior* tetap jauh lebih rendah dibandingkan karyawan *senior* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
3. Tekanan kerja karyawan *junior* lebih tinggi dari pada karyawan *senior* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
4. Kelas fasilitas kesehatan *junior* lebih tinggi dari pada karyawan *senior* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu pengembangan karir dan kompensasi. Dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu yang berada di unit Pengamanan divisi *Aviation Security* (Avsec).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu?
- c. Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan bermanfaat:

- a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis tentang bagaimana pengembangan karir dan kompensasi dapat diukur melalui kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi asisten manajer dan manajer di PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu, dan dapat memberikan gambaran tentang pengembangan karir dan kompensasi yang di jalankan untuk mencapai kualitas kinerja karyawan.

- c. Bagi perpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya tentang bagaimana cara menerapkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

d. Bagi kampus

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah relasi kampus agar bisa menjalin kerja sama di bidang pendidikan dan menjalin silaturahmi yang baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu organisasi dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari efektifitas karyawan itu sendiri dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan kepada para pelanggan. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan - pelayanan tersebut.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Terdapat beberapa defenisi dari kinerja karyawan oleh para ahli, antara lain sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau output atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Penilaian dan Manfaat Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja dalam bentuk penilaian. Jika kinerja tidak sesuai dengan standart, maka penilaian

memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2011:261) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut manfaat penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui :

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.
5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk

mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja karyawan menurut Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi
2. Inovasi
3. Kecepatan kerja
4. Keakuratan kerja
5. Kerjasama

Adapun penjelasan dari indikator diatas yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan menurut Rita Swietenia (2009), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Loyalitas
2. Semangat kerja
3. Kepemimpinan
4. Kerjasama
5. Prakarsa
6. Tanggung jawab
7. Pencapaian target

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi atau pun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas disuatu organisasi.

3. Kepemimpinan

Pemimpin merupakan *Leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga

karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4. Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.

5. Prakarsa

Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi maupun level yang rendah.

7. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi – strategi khusus misalnya mereka memberikan pelayanan yang baik pada konsumennya. Standar merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan.

2. Pengembangan karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini maupun dimasa mendatang.

Menurut Sudiro (2011:91). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Focus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai.

b. Tujuan Pengembangan Karir

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

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

- a. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- b. Untuk mengungkapkan potensi pegawai.

- c. Untuk mendorong pertumbuhan.
- d. Untuk mengurangi penimbunan.
- e. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- f. Untuk meningkatkan karir.

Menurut Ike Kusdya Rachmawati (2008: 136) mengemukakan bahwa keterlibatan suatu organisasi dalam pengembangan karier pegawai adalah suatu organisasi adalah suatu keharusan. Dukungan tersebut dapat berupa :

1. Pendidikan Karir

Karyawan harus menyadari dan memahami bahwa pendidikan merupakan hal yang penting yang dapat memacu karier. Bentuk pendidikan dapat berupa seminar, workshop, lokakarya, pelatihan, dan lain sebagainya

2. Data Informasi Tentang Jenjang Karier Pada Organisasi

Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja sehingga karyawan dapat merumuskan rencana karier yang dijalankan melalui jalur karier dalam organisasi.

3. Bimbingan Karier

Upaya bimbingan karier menentukan karier yang paling tepat bagi karyawan melalui penyadaran minat dan kemampuan untuk memilih jalur karier yang tepat.

c. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk

memindahkan seorang pegawai (Ivancevich, 2008). Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Hady (2013) yaitu:

- a. **Pembinaan dari pimpinan**
Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.
- b. **Pendidikan dan pelatihan**
Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
- c. **Promosi**
Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- d. **Mutasi**
Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

d. Indikator Pengembangan Karir yang Baik

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

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir
- b. Keperdulian para atasan langsung
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
- d. Adanya minat untuk dipromosikan
- e. Tingkat kepuasan

Adapun penjelasan dari indikator tersebut adalah:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

b. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik

sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasi Kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan Organisasional
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh
6. Dukungan Manajemen

Adapun penjelasan dari indikator tersebut adalah:

1. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, *transfer*, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Amrullah, 2012) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gary Dessler (dalam Firmandari, 2014) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus.

Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi. Menurut Sedarmayanti (2011:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan

sebagai balas jasa mereka. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya. Sedangkan menurut Mondy (dalam Diandra, 2015) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah semua penilaian individu atas apa yang diterimanya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan.
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan.
- e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
- f. Biaya Hidup/*Living Cost*.
- g. Posisi Jabatan Karyawan.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional.
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Adapun penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di atas adalah:

- a. Penawaran dan Permintaan.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedi

kit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup/*Living Cost*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko finansial, kecelakaannya kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan/mencetak batu bata.

c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan kompensasi menurut Agus Sunyoto (2008:70) dalam merancang *system* kompensasi adalah:

1. Memikat karyawan

Meskipun sebagian besar pelamar kerja tidak mengetahui gaji sebenarnya yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja *local*, mereka membandingkan tawaran-tawaran pekerjaan dan skala gaji.

2. Menahan karyawan yang kompeten.

Setelah organisasi memikat dan mengangkat karyawan baru, *system* kompensasi harus tidak merintangi upaya-upaya untuk menahan karyawan-karyawan yang produktif.

3. Motivasi dan kompensasi

Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan mereka. Sebagai contoh organisasi memberi gaji regular kepada karyawan yang datang setiap hari dan menyelesaikan aktivitas yang disyaratkan.

Sedangkan tujuan Kompensasi Handoko (2008) mengemukakan bahwa tujuan-tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang berkualitas Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal.

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas, dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mempertahankan kelangsungan perusahaan dan mengembangkan usaha.

d. Indikator Kompensasi

Kompensasi yang di kemukakan oleh Panggabean (2009:114) adalah:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Insentif
4. *Benefit*
5. *Services*

Adapun pengertian dari masing-masing indikator di atas adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Balas jasa yang dibalas secara periodik kepada karyawan tetap serta mendapat jaminan yang pasti.

2. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena prestasinya dianggap di atas standar atau mencapai target.

4. *Benefit*

Kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan demi meningkatkan kesejahteraan karyawan.

5. *Services*

Tunjangan pelayanan yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Aulia dan Troena (2013, hal. 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

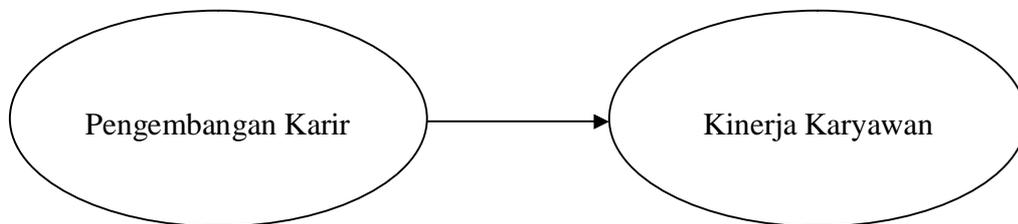
B. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir sangatlah dibutuhkan baik oleh individu maupun organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu upaya yang harus dilaksanakan agar rencana karir yang sudah ada dapat membawa hasil yang memuaskan.

Menurut Handoko (2008:213) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasman Syarifuddin (2015) menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia-1 (Persero).



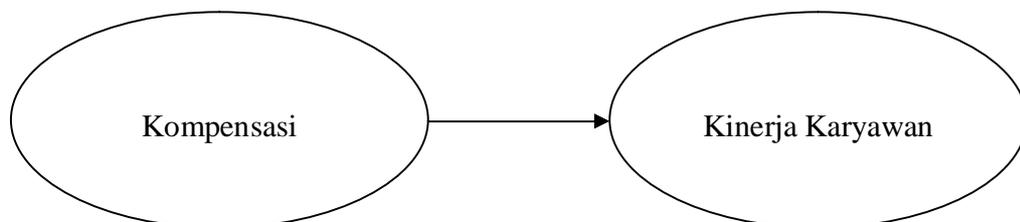
Gambar II.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan member kompensasi yang adil dan layak.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi (Soegoto, 2010)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



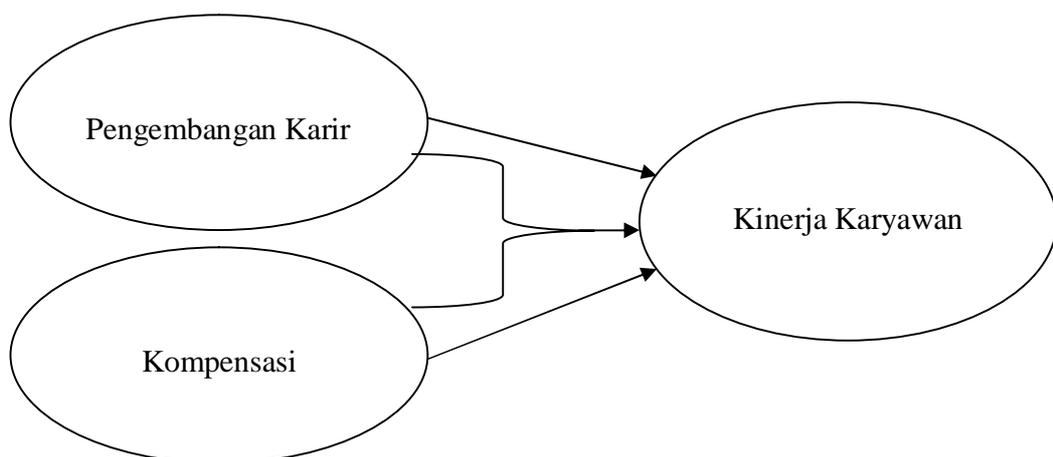
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir dan kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan agar tercapainya kinerja yang baik pada setiap karyawannya. Kinerja karyawan tercapai secara maksimal dikarenakan adanya *feedback* dari perusahaan berupa kompensasi materi maupun kompensasi promosi jabatan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didedukasikan dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2008:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
3. Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengakuan dari suatu penilaian, yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dapat terwujud apabila hak dari pada pegawai terpenuhi dari sisi aspek materi maupun non-materi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan yaitu:

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Opsi
1	Pemahaman atas tupoksi	1,2
2	Inovasi	3,4
3	Kecepatan kerja	5,6
4	Keakuratan kerja	7,8
5	Kerjasama	9,10

Sumber: Fadel (2009:195)

2. Variable Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi Variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan Karir (X1)

Cascio dalam Marwansyah (2012:207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang

subyektif karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan yaitu:

Tabel III.2

Tabel Indikator Pengembangan Karir (X1)

No.	Indikator	Opsi
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1,2
2	Keperdulian para atasan langsung	3,4
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi	5,6
4	Adanya minat untuk dipromosikan	7,8
5	Tingkat kepuasan	9,10

Sumber : Siagian (2011)

b. Kompensasi (X2)

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat diberikan

ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus.

Tabel III.3
Tabel Indikator Kompensasi (X2)

No.	Indikator	Opsi
1	Upah dan Gaji	1,2,3
2	Insentif	4,5,6
3	Tunjangan	7,8,9,10

Sumber: Aulia dan Troena (2013:4)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cab. Kualanamu yang beralamatkan di Jln. Bandar Udara, Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan September 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jul-2018				Agust-18				Sep-18				Okt-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Bimbingan Proposal					■	■	■									
5	Seminar Proposal								■								
6	Revisi Proposal									■							
7	Pengesahan Perposal										■						
8	Pengumpulan Data											■					
9	Penulisan Skripsi													■	■		
10	Bimbingan Skripsi													■	■		
11	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, Hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit di dinas pengamanan berupa Avsec dan Public Security yang berjumlah 201 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008, Hal. 115) Mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti berdasarkan

teori Slovin yaitu memasukkan unsur kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di toleransi yaitu 15%. Adapun sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cab. Kualanamu sebanyak 41 Orang.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Ukuran Sample

N : Ukuran Populasi

e : Toleransi Ketidakpastian (%)

$$\text{maka : } n = \frac{201}{1 + 201 (0,15)^2} \qquad n = 41$$

Tabel III.5
Penentuan Strata Sample

No.	Unit	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Aviation Security	160 Orang	$\frac{41}{201} \times 160 = 33$
2.	Public Security	41 Orang	$\frac{41}{201} \times 41 = 8$
	Jumlah	201 Orang	41 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Wawancara/Interview

Yaitu melakukan tanggung jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Studi Dokumentasi

mempelajari data dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Yaitu lembar kerja yang diberikan kepada responden yang berguna untuk penelitian dalam hal ini sampel atau karyawan di perusahaan. Angket sebagai instrument penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cab. Kualanamu dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan tentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III-6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Tidak Setuju	3
- Kurang Setuju (KS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2013, Hal.93)

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Akan digunakan beberapa rumus dari pengujiannya yaitu :

a. Validitas

Validity (validities) yaitu untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrumen angket yang dipakai untuk penelitian apakah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x^1)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i^2)\}}}$$

(Sugiono,2013, hal.267)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
2. $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Pengujian validitas setiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r hitung terhadap $r_{table} = 0,3081$ (lihat table r), dimana $r_{hitung} \geq r_{table}$.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

No	Pertanyaan	Rhitung	r_{table}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,617	0,3081	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,740		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,740		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,566		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,374		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,617		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,671		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,393		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,569		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,603		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai r hitung $> 0,3081$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pengembangan Karir (X₁) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtable	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,580	0,3081	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,589		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,637		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,580		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,589		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,676		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,489		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,744		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,563		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,744		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai r hitung $> 0,3081$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kompensasi (X) dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtable	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,410	0,3081	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,716		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,568		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,562		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,535		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,716		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,569		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,704		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,524		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,544		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai r hitung $> 0,3081$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu kewaktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Azwar (2012, hal.118) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungannya menggunakan bantuan software SPSS versi 16.0. Dikatakan reliabel bila hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$a = 2 \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azwar, 2012, hal. 118)

Dimana :

a = koefisien reabilitas alpha

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Tabel III.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan Karir	0,869	Reliabel
Kompensasi	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,857	Reliabel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak dilakukan secara manual, namun menggunakan software SPSS 16. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiono (2012, hal.277)

Dimana:

Y = Kualitas kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh motivasi

X_2 = Pengaruh disiplin

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah sampel yang telah ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus

terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara yang termudah untuk melihat normalitas adalah dengan histogram «yajig membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kriteria pengujiannya, adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikan $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal
2. Jika angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation faktor (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak

terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat:

1. Nilai tolerance dan lawannya
2. Variance inflation faktor

Tolerance mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, serta 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 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat-secara parsial digunakan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2012, hal 260)

Dengan keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

r_{xy} = korelasi parsial yang ditemukan

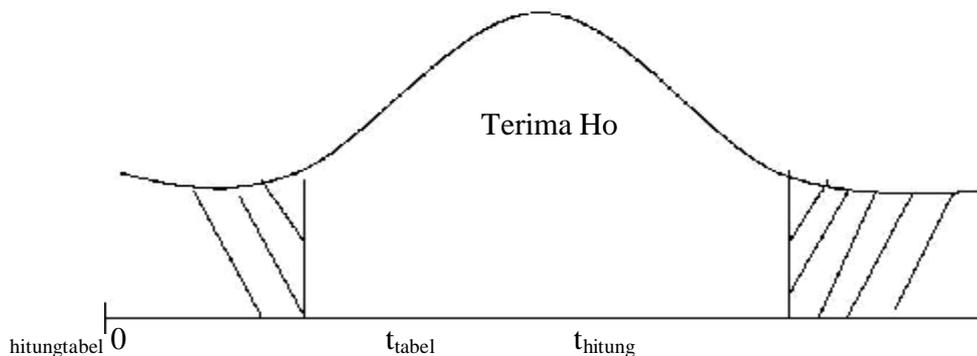
n = jumlah sampel

Dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$. di sini akan terlihat perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan syarat sebagai berikut:

1. Apabila nilai sig. probability < 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
2. Bila nilai sig. probability > 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

Gambar III.2

Gambar Uji t (Parsial)



4. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

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

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

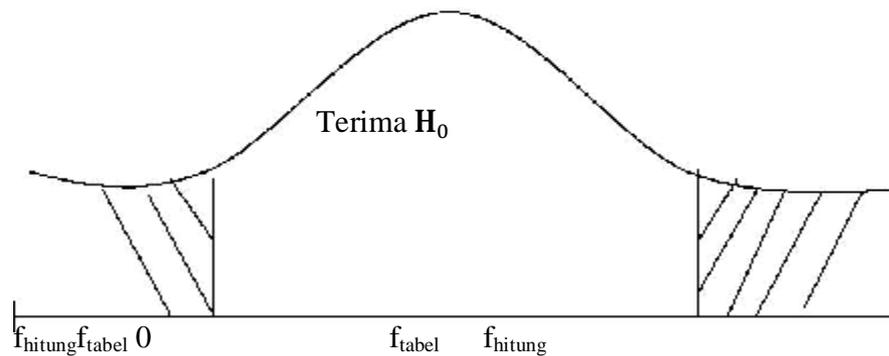
$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Gambar III.2

Gambar Uji F (Simultan)



5. Koefisien Determinasi (D)

Teknik koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu.

Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono. 2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variable X , 10 pertanyaan untuk variable X dan 10 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variable X adalah Pengembangan Karir, variable X adalah Kompensasi dan yang menjadi variable Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Netral	3
- Kurang Setuju (KS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam perhitungan X dan X bebas (Pengembangan Karir dan Kompensasi) maupun variable terikat (Kinerja Karyawan).

1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Angkasa Pura II (Persero) Cab. Kualanamu sebanyak 41 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristkik, baik umur, jenis kelamin, unit kerja, pendidikan, maupun lama bekerja

pada perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero). Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	36 Orang	87,8%
2	Perempuan	5 Orang	12,2%
Jumlah		41 Orang	100%

Sumber: Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)

Dari table diatas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 36 orang (87,8%). Karena sewaktu menyebarkan angket, mayoritas karyawan yang dijumpai peneliti adalah pelanggan yang berjenis kelamin laki-laki.

Table IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 25 Tahun	10 Orang	24,4%
2	26 – 30 Tahun	27 Orang	65,9%
3	≥ 30 Tahun	4 Orang	9,8%
Jumlah		41 Orang	100%

Sumber: Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)

Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia antara 26 – 30 Tahun yaitu sebanyak 27 orang (65,9%). Pada usia ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 10 orang (24,4%), dan usia ≥ 30 tahun yaitu sebanyak 4 orang (9,8%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Persentase
1	Avsec	30 Orang	73,2%
2	Public Security	11 Orang	26,8%
Jumlah		41 Orang	100%

Sumber: Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)

1	12	29,3	19	46,3	10	24,4	0	0	0	0	41	100
2	7	17,1	24	58,5	9	22,0	1	2,4	0	0	41	100
3	7	17,1	24	58,5	9	22,0	1	2,4	0	0	41	100
4	10	24,4	25	61,0	6	14,6	0	0	0	0	41	100
5	13	31,7	21	51,2	7	17,1	0	0	0	0	41	100
6	12	29,3	19	46,3	10	24,4	0	0	0	0	41	100
7	7	17,1	24	58,5	9	22,0	1	2,4	0	0	41	100
8	9	22,0	23	56,1	9	22,0	0	0	0	0	41	100
9	7	17,1	30	73,2	4	9,8	0	0	0	0	41	100
10	12	29,3	24	58,5	5	12,2	0	0	0	0	41	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

- f. Jawaban responden tentang bersedia dinilai dalam hal pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 46,3%.
- g. Jawaban responden tentang tidak dinilai dari pendekatan dengan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- h. Jawaban responden tentang pantauan langsung ke lokasi pekerjaan harian berjadwal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- i. Jawaban responden tentang alat komunikasi menjadi alat terpenting saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,0%.
- j. Jawaban responden tentang diumumkan bagi karyawan yang berpotensi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,2%.
- k. Jawaban responden tentang dinilai berdasarkan dari segala aspek individu karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,3%.
- l. Jawaban responden tentang setelah ditunjuk, harus siap menjadi kandidat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- m. Jawaban responden tentang promosi harus menjadi kebahagiaan bagi karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,1%.

- n. Jawaban responden tentang rotasi istirahat, ataupun rotasi pekerjaan harian harus ada, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 73,2%.
- o. Jawaban responden tentang penilaian harus adil agar tidak ada kesenjangan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel X (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	17,1	24	58,5	9	22,0	1	2,4	0	0	41	100
2	10	24,4	23	56,1	8	19,5	0	0	0	0	41	100
3	12	29,3	19	46,3	10	24,4	0	0	0	0	41	100
4	7	17,1	24	58,5	9	22,0	1	2,4	0	0	41	100
5	10	24,4	23	56,1	8	19,5	0	0	0	0	41	100
6	6	14,6	31	75,6	4	9,8	0	0	0	0	41	100
7	10	24,4	25	61,0	6	14,6	0	0	0	0	41	100
8	12	29,3	24	68,5	5	12,2	0	0	0	0	41	100
9	11	26,8	16	39,0	10	24,4	4	9,8	0	0	41	100
10	12	29,3	24	58,5	5	12,2	0	0	0	0	41	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang gaji yang diperoleh sesuai UMK, UMR, UMP. Sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- b. Jawaban responden tentang gaji yang diperoleh ada meningkat secara berkala, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- c. Jawaban responden tentang gaji yang diperoleh sesuai dengan kelas jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,3%.
- d. Jawaban responden tentang diberikan kepada karyawan yang sesuai kriteria penilaian, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.

- e. Jawaban responden tentang pemberian diberikan secara berkala, tanpa ada keterlambatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- f. Jawaban responden tentang diperoleh sesuai dengan kelas jabatan dan kelas bandara, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 75,6%.
- g. Jawaban responden tentang dinilai dari aspek-aspek secara bulanan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,0%.
- h. Jawaban responden tentang informasikan penilaian khusus agar karyawan menjadi semangat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- i. Jawaban responden tentang secara berkala berbeda nilainya sesuai dengan kehadiran, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 39,0%.
- j. Jawaban responden tentang tunjangan yang didapat ditentukan berdasarkan kelas jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.

Tabel IV-8
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22,0	24	58,5	7	17,1	1	2,4	0	0	41	100
2	6	14,6	31	75,6	4	9,8	0	0	0	0	41	100
3	12	29,3	19	46,3	10	24,4	0	0	0	0	41	100
4	7	17,1	24	58,5	9	22,0	1	2,4	0	0	41	100
5	10	24,4	23	56,1	8	19,5	0	0	0	0	41	100
6	6	14,6	31	75,6	4	9,8	0	0	0	0	41	100
7	10	24,4	25	61,0	6	14,6	0	0	0	0	41	100
8	12	29,3	24	58,5	5	12,2	0	0	0	0	41	100
9	11	26,8	16	39,0	10	24,4	4	9,8	0	0	41	100
10	11	26,8	24	58,5	6	14,6	0	0	0	0	41	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang setiap unit divisi memahami kerjanya, dan solusinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- b. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 75,6%.
- c. Jawaban responden tentang saran dari karyawan junior dapat menjadi masukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,3%.
- d. Jawaban responden tentang setiap periode ada peningkatan atas saran dari karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- e. Jawaban responden tentang masalah yang terjadi diusahakan cepat selesai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- f. Jawaban responden tentang tidak menunda pekerjaan yang dilakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 75,6%.
- g. Jawaban responden tentang masalah diupayakan tuntas agar tidak menimbulkan masalah baru, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,0%.
- h. Jawaban responden tentang pemeriksaan bagi pengunjung dilakukan secara mendetail, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.
- i. Jawaban responden tentang saling tolong-menolong dalam menyelesaikan suatu permasalahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 39,4%.
- j. Jawaban tentang saling menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,5%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi

klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedstisitas, dan uji autokorelasi.

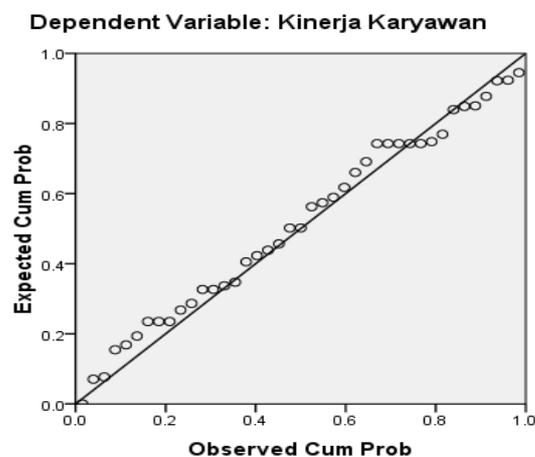
a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mnguji apakah dalam progres regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji ini digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidak. Apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. Berikut hasil uji Multikolinieritas yang telah diolah :

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengembangan Karir	.144	6.948
Kompensasi	.144	6.948

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Pengembangan Karir dan Kompensasi memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,144 dan 0,144 > 0,1 dan nilai

Variance Inflation Faktor (VIF) 6,948 dan $6,948 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

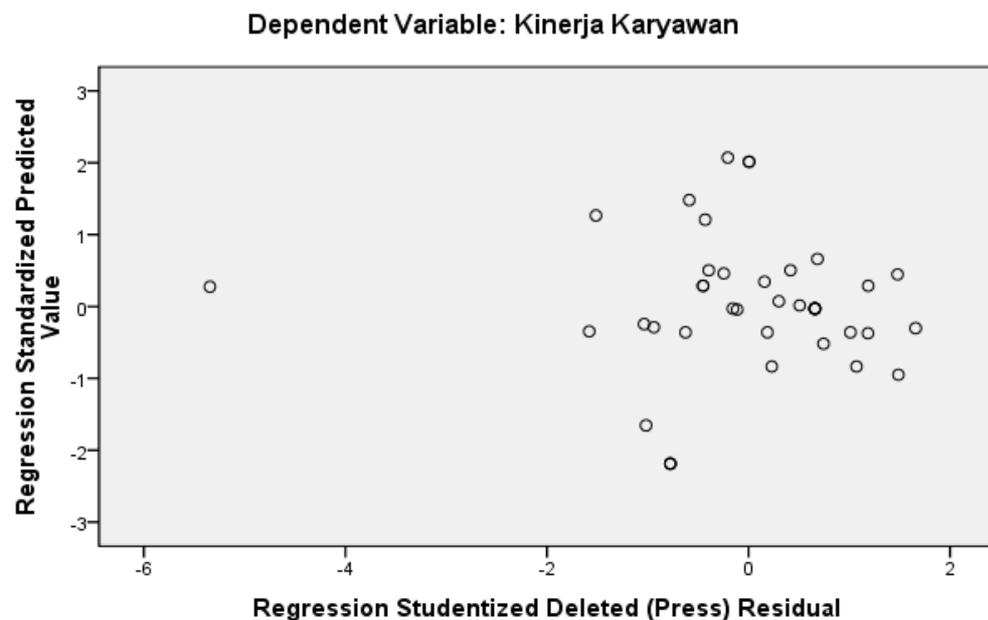
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual yang telah di standardized. Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.

Gambar IV-2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini data disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu berdasarkan masukan variabel independen yakni Pengembangan Karir dan Kompensasi.

4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel

bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Stastistik versi 16.0.

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	2.763	1.750	
Pengembangan Karir	.247	.113	.252
Kompensasi	.683	.109	.725

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

$$\text{Konstanta (a)} = 2,763$$

$$\text{Pengembangan Karir (X)} = 0,247$$

$$\text{Kompensasi (X)} = 0,683$$

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,763 + 0,247 X + 0,683 X +$$

Keterangan :

1. Nilai "a" = 2,763 menunjukkan apabila nilai dimensi Pengembangan Karir dan Kompensasi bernilai nol. Maka Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu sebesar 2,763 atau dikatakan bahwa Kinerja Karyawan tetap bernilai 2,763 apabila tidak dipengaruhi oleh Pengembangan Karir dan Kompensasi.

2. Pengembangan Karir (X) sebesar 0,247 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengembangan Karir maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,247 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kompensasi (X) sebesar 0,683 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompensasi maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,683 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS statistics 16.00.

a. Uji t (t-Test)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 16.00 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-11**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.763	1.750		1.579	.123
1	Pengembangan Karir	.247	.113	.252	2.181	.035
	Kompensasi	.683	.109	.725	6.271	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 41 - 2 = 39$ adalah 2,022. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 16.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

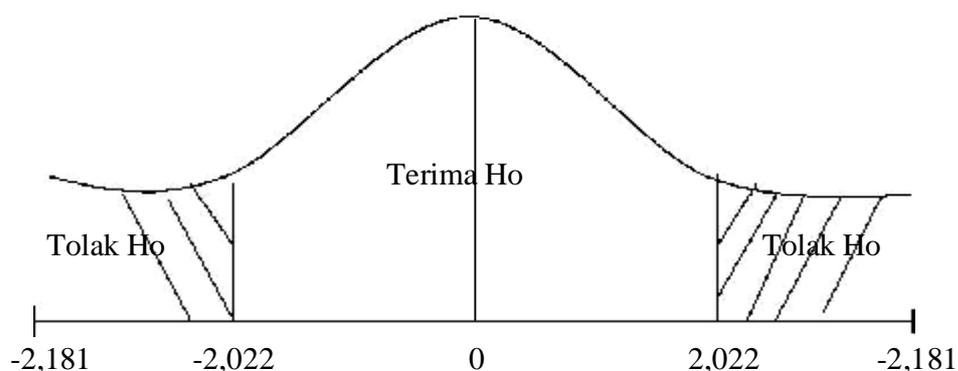
a) $t\text{-hitung} = 2,181$

b) $t\text{-tabel} = 2,022$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H diterima jika : $-2,022 \leq t \text{ hitung} \leq 2,022$

H diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,022$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,022$



Gambar IV-3
Diagram Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,181 > t$ -tabel $2,022$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_1 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

2). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 16.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

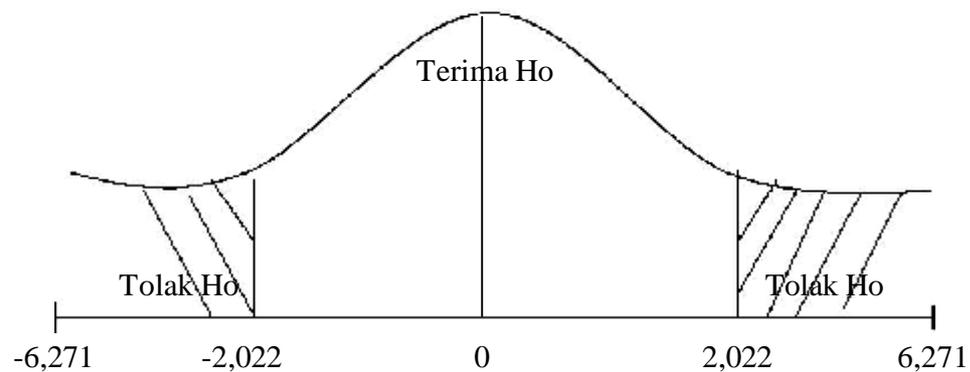
a) t-hitung = 6,271

b) $t\text{-tabel} = 2,022$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,022 \leq t \text{ hitung} \leq 2,022$

H_0 ditolak jika : $t \text{ hitung} \geq 2,022$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,022$



Gambar IV-4
Diagram Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $6,271 > t\text{-tabel}$ $2,022$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Kompensasi untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

Tabel IV-12

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	742.358	2	371.179	241.024	.000a
Residual	58.520	38	1.540		
Total	800.878	40			

a. Predictors: (Constant),Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 16.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

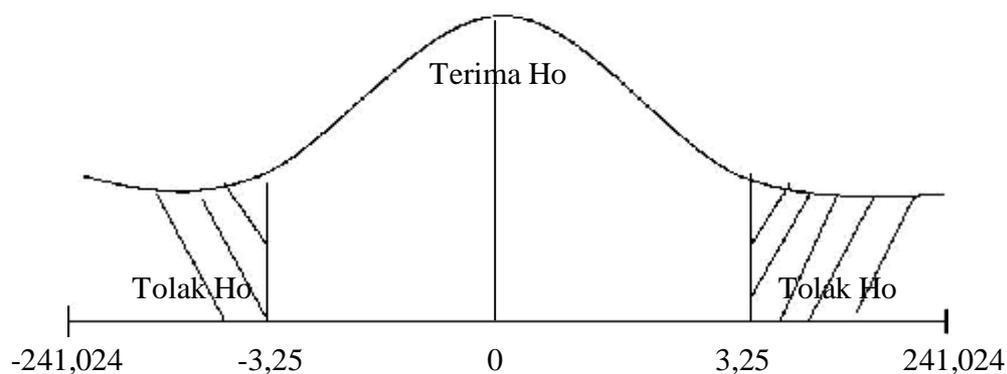
1) $F_{hitung} = 241,024$

2) $F_{tabel} = 3,25$

Kriteria pengujian :

1). Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,25$ atau $-F_{hitung} > -3,25$.

2). Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,25$ atau $-F_{hitung} < -3,25$.



Gambar IV-5
Gambar Pengujian Hipotesis Uji f

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-12 diatas dapat nilai Fhitung 241,024, sementara nilai Ftabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 38$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,25. Jadi $F_{hitung} 241,024 < F_{tabel} 3,25$. Kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a ditolak dan (H_o ditolak). Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanam.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa di lihat pada tabel dibawah ini

Tabel IV-13

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	.927	.923	1.24097	1.815

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,963 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja Karyawan (variabel dependen) dengan Pengembangan Karir dan Kompensasi (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,963 \times 100\%$$

$$D = 96,3\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja Karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Pengembangan Karir dan Kompensasi (variabel independen) sebesar 96,3%, sedangkan selebihnya sebesar 3,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi

hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh anatara Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,181 > t\text{-tabel } 2,022$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasman Syarifuddin (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia-I (Persero) .

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pelanggan diperoleh nilai t-hitung sebesar $6,271 > t\text{-tabel } 2,022$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda

positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Fhitung di dapat nilai Fhitung 241,024, sementara nilai Ftabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 38$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,25. Jadi Fhitung 241,024 > Ftabel 3,25. Kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_o ditolak).

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilihat dari nilai uji F dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

4. Koefisien Determinasi antara Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,963 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja Karyawan (variabel dependen) dengan Pengembangan Karir dan Kompensasi (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar 96,3%, sedangkan selebihnya sebesar 3,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi mempunyai hubungan yang berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,181 > t_{tabel} 2,022$ dengan probabilitas Sig pada Pengembangan Karir sebesar $0,035 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Kualanamu.
2. Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,271 > t_{tabel} 2,022$ dengan probabilitas Sig pada Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

3. Adanya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu yang dilihat dari nilai uji F tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $f_{hitung} 241,024 < f_{tabel} 3,25$ dengan probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$ maka dasar ketentuan H_a ditolak dan H_o ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara Pengembangan Karir dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan adanya korelasi atau hubungan Kinerja Karyawan (variabel dependen) dengan Pengembangan Karir dan Kompensasi (variabel independen) dengan nilai R sebesar 0,963 mempunyai tingkat sebesar 96,3% dan sisanya sebesar 3,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi mempunyai hubungan yang berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu hendaknya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lebih

memperhatikan faktor Pengembangan Karir pada karyawan. Karena dengan adanya penilaian Pengembangan Karir yang baik berdasarkan penelitian ini maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

2. Bagi perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu memberikan kompensasi secara baik kepada setiap karyawan perusahaan. Karena dengan Kompensasi yang baik akan secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dan akan mendorong kemajuan perusahaan.
3. Bagi perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu disarankan agar selalu menyeimbangkan antara Pengembangan Karir dengan memaksimalkan kinerja terbaik untuk didedikasikan kepada perusahaan dan kompensasi dengan cara menerima dan memanfaatkannya dengan baik.
4. Bagi para atasan perusahaan disarankan agar selalu menjalin komunikasi yang baik kepada setiap karyawannya, agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Karena karyawan adalah merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Achmad, Sudiro (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB. Press: Malang.
- Agus, Sunyoto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IPWI: Jakarta
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis: Pekanbaru.
- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Marwansyah (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA: Bandung.
- Notoadmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, Sondang P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA: Bandung
- Sunyoto, D (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press: Jakarta.

