

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek PT. Alam Jaya BatuBara Indah

1. Profil Objek PT. Alam Jaya BatuBara Indah

PT. Alam Jaya Batu Bara Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa konstruksi yang telah berdiri sejak tahun 2016. Perusahaan ini beralamat di Dusun II Sei Besar Desa Kuala Indah Kec. Sei Suka kabupaten Kab. Batu Bara. Dalam melaksanakan operasionalnya terdapat 3 bagian yang terdiri dari bagian keuangan, bagian pengawasan dan bagian lapangan. Pada masing-masing bagian ini memiliki tugas berbeda, bagian keuangan bertugas untuk mengelola keuangan mulai dari penagihan, pembayaran gaji karyawan dan kegiatan keuangan lainnya, selanjutnya bagian pengawasan yang bertugas untuk mengawasi dan pelaporan setiap kegiatan yang sedang dikerjakan dan pada bagian lapangan merupakan bagian yang bertugas menjalankan kegiatan seperti pembangunan gedung, perancangan konstruksi dan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kontrak kerja. Bagian lapangan memiliki tugas yang berbeda-beda berdasarkan bidang kerja yang sedang dijalankan, pada saat pengerjaan pembangunan gedung, bagian lapangan bertugas membuat skema kerja pembangunan hingga penyelesaian pembangunan gedung tersebut, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian lapangan memiliki tugas untuk menyelesaikan seluruh

pekerjaan perusahaan dilapangan.



2. Visi dan Misi PT. Alam Jaya BatuBara Indah

Visi menurut (Nawawi , 2017) visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai – nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita – cita masa depan. Sedangkan Misi (Nawawi , 2017) Misi adalah alasan mendasar eksistensi suatu organisasi.

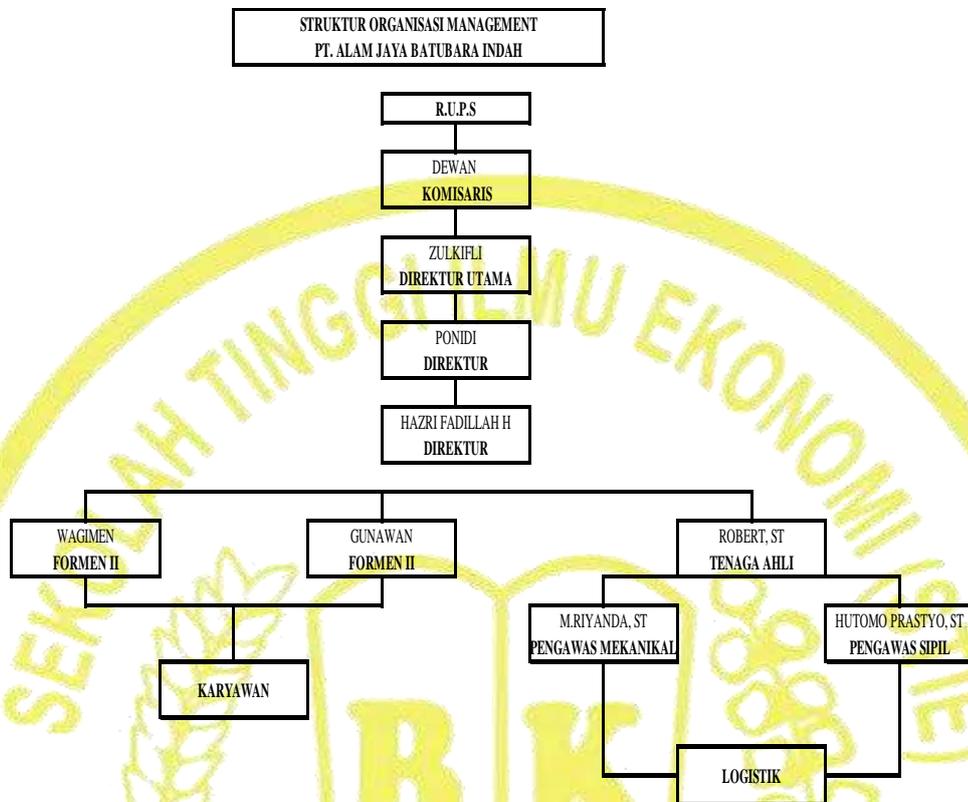
a. Visi

- 1) Kerja sama kepada cliend dan relasi berdasarkan kesepakatan bersama secara efektif.

b. Misi

- 1) Kepercayaan penuh dalam mengembangkan bisnis konstruksi supplier
- 2) Mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan trampil
- 3) Keterampilan dan keuletan para staff dan karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap dapat menghasilkan pola management yang lebih efektif dan ekonomis
- 4) Mengedeepankan syarat kerja dengan pihak pemberi tugas yang bersifat belancis antara chek and control sehingga menghasilkan produktifitas yang memiliki kualitas yang terbaik.

3. Struktur Organisasi PT. Alam Jaya BatuBara Indah



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Adapun tugas dari R.U.P.S, Komisaris, Direktur Utama, Direktur, Formen, Tenaga Ahli, Pengawas Mekanikal, Pengawas Sipil sebagai berikut:

a. R.U.P.S

Yaitu melakukan persetujuan terhadap penambahan dan pengurangan modal, mengesahkan laporan tahunan, keuangan, hingga tugas pengawasan, membagi tugas dan wewenang dalam pengurusan direksi/komisaris, mengangkat, memutuskan penggantian, dan memberhentikan direksi/komisaris, dan memberikan persetujuan terhadap

rencana kerja.

b. Dewan Komisaris

Yaitu Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris memiliki tugas fiduciary untuk bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan dan menghindari semua bentuk benturan kepentingan pribadi.

c. Direktur Utama

Tugas direktur utama adalah menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi, misi, serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh perusahaan. menyusun strategi bisnis dan membuat rencana perusahaan. evaluasi kesuksesan tersebut dengan menggunakan metode-metode tertentu. melakukan rapar rutin. mengawasi situasi kompetisi bisnis secara keseluruhan.

d. Direktur

Tugas direktur adalah memimpin serta menentukan kebijakan perusahaan sesuai dengan kondisi dan industrinya, memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas karyawan, baik itu manajer maupun staff, menyetujui anggaran tahunan perusahaan, mengirim laporan secara rutin kepada pemegang saham utama atas kinerja dari perusahaan, mengelola dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan.

e. Foremen

Beberapa tugas foremen didalam sebuah perusahaan yaitu memberikan

informasi teknisi kepada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan, Memberi arahan atau intruksi kepada karyawan, Melakukan pemantauan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

f. Tenaga Ahli

Tugas tenaga ahli yaitu memimpin dan mengkoordinasi seluruh kegiatan anggota tim kerja, mengawasi semua tenaga/ personil yang terlihat dalam pekerjaan, bertanggung jawab atas kebenaran, bertanggung jawab atas ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan.

g. Pengawas Mekanikal

Menyiapkan data perencanaan dan menyusun kriteria teknis yang dibutuhkan, Menyiapkan dan melakukan perancangan sistem mekanikal yang sesuai dengan persyaratan dan spesifikasi teknis yang berlaku. Melakukan kegiatan pembuatan sistem mekanikal sesuai dengan hasil rancangan yang telah dibuat. Mengawasi pelaksanaan pembuatan sistem mekanikal sesuai dengan jadwal dan spesifikasi yang telah ditentukan. Mengawasi kegiatan instalasi sistem mekanikal yang mengacu pada panduan pemasangan yang telah ditentukan. Melakukan pengujian hasil instalasi sistem mekanikal. Melakukan pemeliharaan sistem mekanikal yang sebelumnya sudah dirancang, dibuat, dipasang, dan dioperasikan, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa tingkat efektifitas dan efisiensinya. Membuat laporan hasil pekerjaan

h. Pengawas Civil

Tugas pengawasan civil yaitu mengawasi pemakaian bahan, peralatan dan

metode pelaksanaan, serta mengawasi ketepatan waktu.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 57 responden Pada Karyawan PT.Alam Jaya Batu Bara Indah. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	57	100
Total	57	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 57 responden didominasi oleh laki-laki laki memiliki jumlah persentase sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan menjadi kinerja karyawan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-35 Tahun	30	53
36 - 50 Tahun	24	42
51-55 Tahun	3	5
Total	57	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini berusia antara 20-35 tahun dengan jumlah responden sebesar 53% , sedangkan usia 36-50 sebesar 42%, dan yang berusia 51-55 sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 57 kinerja karyawan berusia 20-35 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 53%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3 Tahun	20	35
>3 tahun	37	65
Total	57	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 57 responden didominasi lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 65%.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	35	61.4	22	38.6	4,32
2	.	.	5	8.8	8	14.0	32	56.1	12	21.1	3,86
3	4	7.0	35	61.4	18	31.6	4,22
4	4	7.0	39	68.4	14	24.6	4,17
Mean Kinerja Karyawan (Y)											4,14

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (38.6%), 35 orang menjawab setuju (61.4%) dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,32 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang

diberikan dengan baik.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (21.1%), 32 orang menjawab setuju (56.1%), 8 orang menjawab netral (14.0%), dan 5 orang menjawab tidak setuju (8.8 %), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,86 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dan kualitas standar yang ditetapkan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (31.6%), 35 orang menjawab setuju (61.4%), 4 orang menjawab netral (7.0%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,22 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dan dengan hasil yang memuaskan.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (24.6%), 39 orang menjawab setuju (68.4%), 4 orang menjawab netral (7.0%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,17 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan bekerja dengan

kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4.17. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan kinerja karyawan 1-4.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel pengembangan karir (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Pengembangan Karir (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1			5	8.8	4	7.0	31	54.4	17	29.8	4.05
2	2	3.5	.	.	3	5.3	32	56.1	20	35.1	4.19
3	.	.	1	1.8	5	8.8	29	50.9	22	38.6	4.26
4	.	.	1	1.8	15	26.3	29	50.9	12	21.1	3.91
5.	.	.	1	1.8	9	15.8	34	59.6	13	22.8	4.03
Mean Pengembangan Karir (X1)											4.09

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (29.08%), 31 orang menjawab setuju (54.4%), 4 orang menjawab netral (7.0 %), dan 5 orang menjawab tidak setuju (8.8%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4.05 yang berarti

menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (35.1%), 32 orang menjawab setuju (56.1%), 3 orang menjawab tidak netral (5.3%), dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (5.3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4.19 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa adanya kejelasan dalam berkarir.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (38.6%), 29 orang menjawab setuju (50.9%), 5 orang menjawab netral (8.8%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.8 %), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju). Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4.26 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa peluang karir yang diumumkan secara terbuka.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (21.1%), 29 orang menjawab setuju (50.9%), 15 orang menjawab netral (26.3 %), dan 1 orang menjawab tidak setuju (1.8%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 3.91 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (22.8%), 34 orang menjawab setuju (59.1%), dan 9 orang menjawab netral (15.8%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (1.8%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 yaitu sebesar 4.03 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pengembangan karir yang sesuai dengan masa kerja.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel pengembangan karir yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4.09. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan harga 1-5.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel promosi jabatan (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Promosi Jabatan (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	.	.	1	1.8	9	15.8	32	56.1	15	26.3	4.07
2	.	.	4	7.0	8	14.0	32	56.1	13	22.8	3.94
3	-	-	.	.	6	10.5	34	59.6	17	29.8	4.19
Mean Promosi Jabatan (X2)											4.07

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (26.3%), 32 orang menjawab setuju

(56.1%), 9 orang menjawab netral (15.8%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.8%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,07 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan yang jujur kemungkinannya akan dinaikkan jabatannya.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (22.8%), 32 orang menjawab setuju (56.1%), 8 orang menjawab netral (14.0%), 4 orang menjawab tidak setuju (7.0%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3.94 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (29.8%), 34 orang menjawab setuju (59.6%), 6 orang menjawab netral (10.5%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4.19 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa latar belakang Pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel promosi jabatan yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4.07 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan 1-3.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *SPSS versi 25.00* dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,582	0,361	Valid
2	0,661	0,361	Valid
3	0,448	0,361	Valid
4	0,459	0,361	Valid

Variabel Pengembangan Karir(X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,531	0,361	Valid
2	0,547	0,361	Valid
3	0,665	0,361	Valid
4	0,565	0,361	Valid
5	0,489	0,361	Valid
Variabel Promosi Jabatan (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,855	0,361	Valid
2	0,759	0,361	Valid
3	0,794	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja karyawan (Y), variabel pengembangan karir (X1), variabel promosi jabatan (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS 25.00* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,665	0,6	Reliabel
Variabel Pengembangan Karir (X1)	0,705	0,6	Reliabel
Variabel Promosi Jabatan (X2)	0,825	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

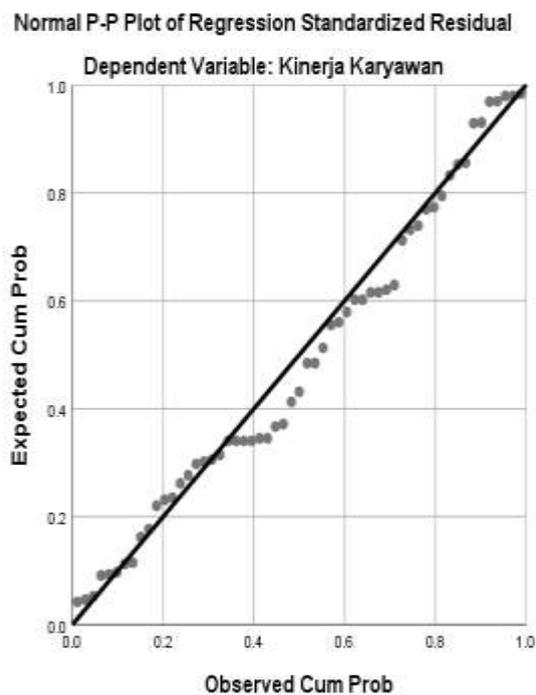
2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program *SPSS 25,00* yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji

normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.2
Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.54821482	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.104	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.544 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.374
		Upper Bound	.714

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 57 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,544 dimana nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.977	1.023
promosi jabatan	.977	1.023

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pengembangan karir sebesar 0,977, Promosi jabatan sebesar 0,977 sedangkan nilai VIF dari variabel Pengembangan karir sebesar 1,023, Promosi jabatan sebesar 1,023 dan di mana semuanya lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji

Glejser, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.451	1.394		.323	.748
Pengembangan karir	-.002	.056	-.005	-.034	.973
Promosi Jabatan	.068	.080	.115	.841	.404

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi Pengembangan karir sebesar 0,973, dan Promosi jabatan sebesar 0,404 dimana keduanya > dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel budaya organisasi dan variabel desain kerja terhadap variabel kinerja.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.937	2.374	
Pengembangan Karir	.056	.095	.080
promosi jabatan	.132	.137	.131

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 13,937 + 0,056 X_1 + 0,132 X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 13,937 menunjukkan besarnya variabel Kinerja Karyawan jika variabel Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (b_1) sebesar 0,056 menunjukkan besarnya peranan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Promosi Jabatan. Artinya apabila faktor variabel Pengembangan Karir meningkat 1

satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,056 satuan nilai dengan asumsi variabel Promosi Jabatan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel X2 (b_2) sebesar 0,132 menunjukkan besarnya peranan variabel X2 terhadap variabel Y dengan asumsi variabel X1 dan X2 konstan. Artinya apabila faktor variabel X2 meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Y meningkat sebesar 0,132 satuan nilai dengan asumsi variabel X1.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.164 ^a	.027	.006

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,006 atau 0,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,6%, sisanya sebesar 99,4% (100% - 0,6%). dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.14
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.937	2.374		5.872	.000
Pengembangan Karir	.056	.095	.080	.592	.557
promosi jabatan	.132	.137	.131	.965	.339

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,592 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 55) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,297. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,592) $< t_{tabel}$ (1,297), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,557 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kawilarang et al., 2017)

b. Uji Hipotesis Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,592 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 55) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,297 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,592) $< t_{tabel}$ (1,297), dan nilai signifikansinya sebesar $0,557 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap variabel

Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al. 2021).

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.700	2	1.850	.744	.480 ^b
Residual	134.230	54	2.486		
Total	137.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan karir
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.
- Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,17 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 3; 54) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,17 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (0,744) > F_{tabel} (3,17)$,

dan nilai signifikansi sebesar $0,480 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya pengembangan karir, dan promosi jabatan, tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kinerja, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Kawilarang et al., 2017). Menurut (Rivai 2015.) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pengembangan karir yang dilaksanakan tidak memberikan dampak positif bagi karyawan karena tidak mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja yang ada, bahwa dengan pengembangan karir aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan

agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Basriani & Martina, 2017). Menurut (Mathis dan Jacson dalam Faysica, 2016) Promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi

dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

3. Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa pengembangan karir, promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya BatuBara Indah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Yosep P Hutabarat, 2020), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, Promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi. Pengembangan karir yang dialami karyawan semakin baik dan dapat diterima oleh karyawan, pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut didalam mencapai sasarnya, dimana harus mendapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

