

PENGARUH KONPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERA

by Yohanes Mudayen

Submission date: 12-Apr-2018 10:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 945602714

File name: 2._Mudayen_2010_Mei_JP_LPPM.pdf (233.41K)

Word count: 8249

Character count: 49625

JURNAL PENELITIAN

3

Analisis Hubungan antara Modal Sosial, Kualitas Layanan Internal, Kepuasan Kerja Dosen dan Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)

Lucia Kurniawati

13

Penggunaan Penilaian Berbasis Kelas untuk Meningkatkan Kualitas Proses dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Samirano Yogyakarta pada Mata Pelajaran IPS

H. Purwanta

3

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja (Studi Kasus: Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta)

Y.M.V. Mudayen

3

Layanan Informasi untuk Pasien Rumah Sakit Menggunakan SMS

I Made Wira Adi Santika dan Iwan Binanto

12

Laju Filtrasi Glomerulus pada Lansia berdasarkan Tes Klirens Kreatinin dengan Formula Cockcroft-Gault, Cockcroft-Gault Standardisasi, dan Modification of Diet in Renal Disease

Fenty

3

Pengaruh Penambahan CMC (*Carboxymethyl Cellulose*) sebagai *Gelling Agent* dan *Propilen Glikol* sebagai Humektan dalam Sediaan Gel *Sunscreen* Ekstrak Kering Polifenol Teh Hijau (*Camellia Sinensis L.*)

Rini Dwiastuti

4

Efektivitas Pelatihan Anti Narkoba dengan Metode Reflektif terhadap Pemahaman dan Intensi Penyalahgunaan Narkoba pada Murid SMA Kelas X

Andrian Liem

Jurnal Penelitian	Vol. 13	No. 2	Halaman 129 - 262	Yogyakarta Mei 2010	ISSN 1410-2071
-------------------	---------	-------	-------------------	---------------------	----------------

JURNAL PENELITIAN

DEWAN REDAKSI

Pemimpin Redaksi:

Dr. G. Budi Subanar, S.J. Lic. Miss.
Ketua LPPM Universitas Sanata Dharma

Sekretaris Redaksi:

Harris Hermansyah Setiajid, S.S., M.Hum.
Kepala Pusat Penerbitan dan Bookshop Universitas Sanata Dharma

Anggota Redaksi:

Dr. Vet. Asan Damanik, M.Si.
Dr. Anton Haryono, M.Hum.
Dewi Setyaningsih, M.Sc., Apt.
Yohanes Heri Widodo, M.Psi.
Dr. Tarsisius Priyo Widiyanto, M.Si.
Dr. Susento, M.S.
Lucia Kurniawati, S.Pd., MSM
R. Benedictus Dwiseno Wihadi, S.T., M.Si
Bambang Soelistijanto, S.T., M.Sc.
Drs. Alex Kahu Lantum, M.S.
Drs. Silverio Paden Lilik Aji Sampurno, M.Hum.

Administrasi/Sirkulasi:

Agnes Sri Puji Wahyuni, Bsc.,
Maria Imaculata Rini Hendriningsih, S.E.,
Thomas A. Hermawan Martanto, Amd.

Alamat Redaksi:

LPPM Universitas Sanata Dharma
Mrican, Tromol Pos 29, Yogyakarta 55002
Telepon: (0274) 513301, 515352, ext. 1527
Fax: (0274) 562383.
E-mail: lemlit@staff.usd.ac.id

21

Jurnal Penelitian yang memuat ringkasan laporan hasil penelitian ini diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Sanata Dharma, dua kali setahun: Mei dan November.

21

Redaksi menerima naskah ringkasan laporan hasil penelitian, baik yang berbahasa Indonesia maupun yang berbahasa Inggris. Naskah harus ditulis sesuai dengan format di *Jurnal Penelitian* dan harus diterima oleh Redaksi paling lambat dua bulan sebelum terbit.

PENGANTAR

Peningkatan kualitas selalu menjadi fokus perhatian bagi sebuah institusi untuk menjaga keberlangsungannya dan tanggung jawabnya kepada para pemangku kepentingan. Berbagai riset dilakukan untuk mencari cara dan menjaga kualitas sebuah institusi.

Terkait dengan peningkatan kualitas itu, Lucia Kurniawati mencoba menganalisis hubungan antara modal sosial, kualitas layanan internal, kepuasan kerja dosen, dan kepuasan mahasiswa, dengan melakukan studi kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Riset ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan konsumen karena institusi harus mampu mewujudkannya agar bisa tetap bertahan.

Penelitian tentang kualitas juga dilakukan oleh H. Purwanta, dengan latar yang berbeda. Ia menggunakan penilaian berbasis kelas untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa kelas IV SD Negeri Samirono pada matapelajaran IPS. Riset ini dilakukan berangkat dari keprihatinan karena kelas IPS terkesan tidak kondusif, lebih sering ramai, membosankan, dan memboroskan waktu, dan IPS tidak disenangi karena matapelajaran tersebut banyak hapalan.

Motivasi kerja dan prestasi kerja yang merupakan prasyarat peningkatan kualitas ditengarai dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karier, lingkungan dan pengalaman. Penelitian tentang itu dilakukan oleh Y.M.V. Mudayen.

Berbagai inovasi dilakukan untuk meningkatkan kepuasan klien, seperti yang diteliti oleh I Made Wira Adi Antika dan Iwan Binanto, yang mencoba mengeksplorasi manfaat layanan informasi untuk pasien rumah sakit dengan menggunakan SMS.

Dua artikel berikutnya dalam Jurnal Penelitian ini ditulis oleh Fenty yang mencoba meneliti laju filtrasi glomerulus pada lansia untuk mengukur fungsi ginjal, dan Rini Dwiastuti yang mencoba mencari tahu penambahan *carboxymethyl cellulose* dan *propilen glikol* dalam sediaan gel tabir surya kering polifenol teh hijau.

Artikel terakhir t⁴kait dengan psikologi ditulis oleh Andrian Liem, yang meneliti efektivitas pelatihan anti narkoba dengan metode reflektif terhadap pemahaman dan intensio penyalahgunaan narkoba pada murid SMA.

Semua penelitian tersebut mencoba mencari jalan untuk meningkatkan kualitas. Karena kualitas yang terjaga dan terus meningkat membuktikan bahwa kita bertanggung jawab kepada keilmuan kita, para pemangku kepentingan, dan diri sendiri.

Selamat membaca.
Redaksi

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Analisis Hubungan antara Modal Sosial, Kualitas Layanan Internal, Kepuasan Kerja Dosen dan Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)	129 ~ 145
Lucia Kurniawati	
Penggunaan Penilaian Berbasis Kelas untuk Meningkatkan Kualitas Proses dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Samirono Yogyakarta pada Mata Pelajaran IPS	147 ~ 168
H. Purwanta	
Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja (Studi Kasus: Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius, J. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta)	169 ~ 198
Y.M.V. Mudayen	
Layanan Informasi untuk Pasien Rumah Sakit Menggunakan SMS	199 ~ 216
I Made Wira Adi Santika Iwan Binanto	
Laju Filtrasi Glomerulus pada Lansia berdasarkan Tes Klirens Kreatinin dengan Formula Cockroft-Gault, Cockroft-Gault Standardisasi dan Modification of Diet in Renal Disease	217 ~ 225
Fenty	
Pengaruh Penambahan CMC (<i>Carboxymethyl Cellulose</i>) sebagai <i>Gelling Agent</i> dan <i>Propilen Glikol</i> sebagai Humektan dalam Sediaan Gel <i>Sunscreen</i> Ekstrak Kering Polifenol Teh Hijau (<i>Camellia Sinensis L.</i>)	227 ~ 240
Rini Dwiastuti	

12	Efektivitas Pelatihan Anti Narkoba dengan Metode Reflektif terhadap Pemahaman dan Intensi Penyalahgunaan Narkoba pada Murid SMA Kelas X	241 ~ 262
	Andrian Liem	
	Biografi Penulis	262-1
	Indeks Pengarang	262-2

3
**PENGARUH KOMPENSASI,
PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN
DAN PENGALAMAN TERHADAP MOTIVASI
DAN PRESTASI KERJA**

**Studi Kasus: Karyawan Penerbit dan Percetakan
Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta**

Y.M.V. Mudayen

ABSTRACT

6
The purpose of this study is to examine and analyze the effect of compensation, career development, work environment and work experience to motivation and employee performance. In addition, this study also aims to test and analyze the influence of compensation, career development, work environment and work experience to their job performance is mediated by employee motivation.

Type of research is a case study, namely research on a particular subject and object, in this case was conducted in Publishing and Printing Canisius, Cempaka Street 9, Deresan, Yogyakarta. The study population is all employees Publishing and Printing Canisius, while the sample taken 30 people. Data obtained by using a questionnaire and documentation. Description of survey data for all variables can be summarized as follows: compensation that is reasonable given the company (46.67%); career development including satisfactory category (56.67%); work environment that is supporting them in their work (50%); the bulk of the respondents were categorized as experienced in working (43.33%); employee motivation can be categorized as very high (70%) and; employee performance can be categorized as very good (70%).

The first hypothesis indicates that there is a significant and positive influence compensation, career development and work environment and work experience of employee motivation. This is shown from the calculation (β Compensation: 0.324; p Compensation: 0.027; β Career Development: 0.772; p Career

73
Y.M.V. Mudayen dosen 13, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma. Alamat Korespondensi: Kampus I, Mrican, Jln. Affandi, Yogyakarta. Email: Yoni_Sion@staff.usd.ac.id

Development: 0.008; β Work Environment: 0.687; p Work Environment 0.006; and β Work Experience: 0.389; p Work Experience: 0.019). A value of 0.733 which means 73.3% of work motivation is influenced by compensation, career development, work environment and work experience.

The second hypothesis indicates that there is a significant and positive influence compensation, career development, work environment and work experience have a positive and significant impact on employee performance (β Compensation: 0.238; p Compensation: 0.033; β Career Development: 0.297; p Career Development: 0.010; β Work Environment: 0.204; p Work Environment: 0.044; and β Work Experience: 0.301; p Work Experience: 0.049). A value of 0.689 which means 68.9% job performance is influenced by compensation, career development, work environment and work experience.

The third hypothesis indicates that positive and significant influence compensation, career development, work environment and work experience to their job performance is mediated by employee motivation. The result of path analysis, the magnitude of the direct influence of variable compensation, career development, work environment and work experience together amounted to 1.04 while the indirect effect of 4.91.

Keywords : compensation, career development, work environment, work experience, motivation and job performance.

80

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan-perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya untuk memperoleh laba yang maksimal memerlukan berbagai sumber daya yang dikelola sebaik-baiknya agar dapat tercapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Berbagai sumber daya tersebut antara lain bahan-bahan yang diambil dari alam, manusia, modal, fasilitas, dan sebagainya.

Suatu perusahaan tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang yang cakap seperti yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu. Perusahaan harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan mencari tempat yang tepat untuk menemukan orang-orang yang tepat guna memenuhi

kebutuhan-kebutuhan itu. Orang-orang yang tepat pada posisinya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini hal yang dibicarakan fungsi manajemen personalia tentang pemberian kompensasi dan pengembangan karir, dengan alasan kompensasi dan pengembangan karir merupakan bentuk penghargaan perusahaan terhadap nilai jasa yang disumbangkan oleh sumber daya manusia untuk proses produksi.

Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (Sudarsono, 1994: 140). Adanya pemberian kompensasi kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan karena karyawan akan merasa usahanya dihargai dan dinilai oleh perusahaan dan karyawan akan merasa betah untuk tinggal dan bekerja dalam perusahaan.

Pengembangan karir dapat dilakukan di dalam perusahaan sendiri (*on the job training*), terutama oleh perusahaan besar. Pengembangan karir dengan cara pelatihan ini adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keahlian, ketrampilan dan sikap mental para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang ikut memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari lingkungan internal perusahaan yang penting untuk diperhatikan (Sudarsono, 1992: 15). Sedangkan menurut Hariandja (2002) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

Faktor lain yang memengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat memengaruhi kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka ada kecenderungan bahwa karyawan tersebut memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik pada bidangnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja**

Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta.

55

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan?

28

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Motivasi merupakan kehendak untuk melakukan upaya secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dalam hal ini ditentukan oleh kemampuan upaya tersebut memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins, 1996). Sedangkan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang diakhiri dengan evaluasi/penilaian pekerjaan *job description* dan *job specification* (Handoko, 199:135).

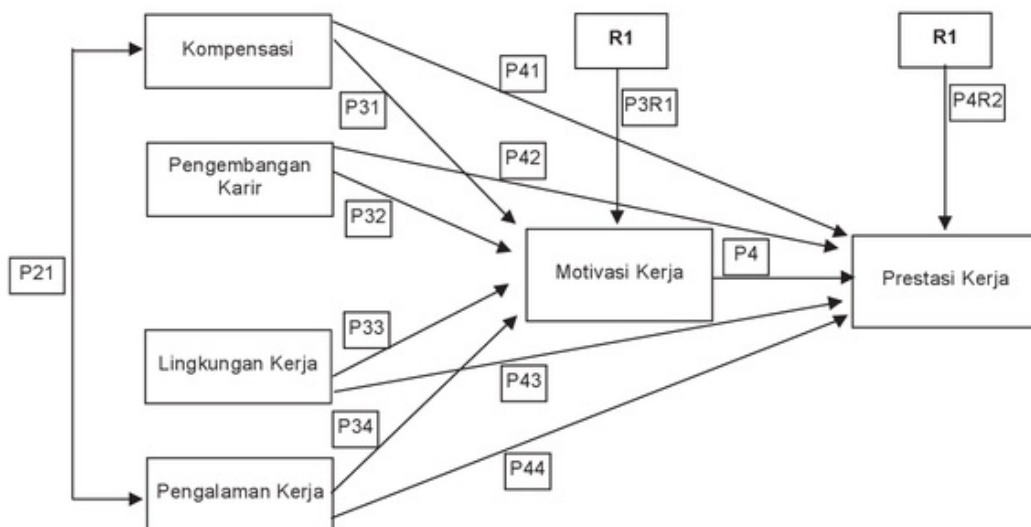
18

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pa² karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja. (Handoko, 1999: 155). Departemen Personalia biasanya r⁸⁵ancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan untuk meningkatkan³⁸restasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang ³⁸andoko, 1999: 121). Perencanaan karir menyebabkan karyawan, manajer, dan Departemen Personalia menjadi sadar akan kualifikasi karyawan agar siap untuk memegang jabatan yang lebih penting.

45

Menurut Simanjuntak (1985: 32), pengertian lingkungan kerja meliputi teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, dan ⁸⁴sana dalam lingkungan kerja. Sedangkan pengalaman kerja mengacu pada seberapa besar pengalaman seseorang dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja membawa dampak dalam berbagai hal seperti: (1) cakrawala pandangan luas yang memungkinkan seseorang lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi; (2) meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus meningkatkan prestasi kerja karyawan; (3) memungkinkan promosi yang besar (Aiti, 2004: 12).

Kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Bagan III.1. Kerangka Penelitian

44

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan.

4

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu penelitian terhadap subjek dan objek tertentu, dalam hal ini dilakukan di Penerbit dan Percetakan Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan September sampai November 2008. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Penerbit dan Percetakan Kanisius, sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, pengalaman kerja, motivasi, dan prestasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius terutama bagian produksi, personalia dan sasaran sebanyak 30 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua digunakan Analisis Regresi Linier Berganda Empat Prediktor. Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan Uji *Path Analysis* (Analisis Jalur).

59

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

19
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	23	76,7	76,7	76,7
Wanita	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 76,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 23,3%. Jadi sebagian besar responden adalah pria.

Tabel IV. 2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	2	6,7	6,7	6,7
31-40 tahun	16	53,3	53,3	60,0
41-50 tahun	12	40,0	40,0	100,0
51-60 tahun	30	100,0	100,0	

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 6,7%; responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 53,3 %; responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 40%. Jadi, sebagian besar responden berusia antara 31-40 tahun.

Tabel IV. 3 Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	13	43,3	43,3	43,3
Akademi	8	26,7	26,7	70,0
Perguruan Tinggi	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan Tabel IV.3. dapat diketahui bahwa responden yang lulus SMA 13 orang sebanyak 43,3%, lulus akademi 26,7% dan lulus

Perguruan Tinggi sebanyak 30%. Jadi, bagian terbesar responden adalah lulusan SMA.

Tabel IV. 4 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	4	13,3	13,3	13,3
6-10 tahun	2	6,7	6,7	20,0
11-15 tahun	7	23,3	23,3	43,3
16-20 tahun	13	43,3	43,3	86,7
> 20 tahun	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 23% responden yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13,3%; responden yang telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 6,7%; responden yang telah bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 23,3%; 18 responden yang telah bekerja antara 16-20 tahun sebanyak 43,3% dan responden yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 13,3%. Jadi, sebagian besar responden telah bekerja antara 16-20 tahun.

58

4.2 Analisis Data dan Pembahasan

4.2.1 Deskripsi Data Kompensasi

Deskripsi data kompensasi dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 5 Kompensasi

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
24 – 30	2	6,67 %	Sangat Memadai
20 – 23	4	13,33 %	Memadai
17 – 19	14	46,67 %	Cukup Memadai
14 – 16	8	26,66 %	Tidak Memadai
6 – 13	2	6,67 %	Sangat Tidak Memadai
	$\Sigma 30$	$\Sigma 100\%$	-

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang berpendapat bahwa kompensasi sangat memadai 6,67%;

memadai 13,33%; cukup memadai ada 46,67%; tidak memadai 26,66%; dan sangat tidak memadai 6,67%. Jadi, sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan adalah cukup memadai.

4.2.2 Deskripsi Data Pengembangan Karir

Hasil analisis deskripsi data pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 6 Pengembangan Karir

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
32 – 40	6	20%	Sangat Memuaskan
26 – 31	17	56,67%	Memuaskan
22 – 25	5	16,67%	Cukup Memuaskan
18 – 21	2	6,66%	Tidak Memuaskan
8 – 17	0	0%	Sangat Tidak Memuaskan
	$\Sigma 30$	$\Sigma 100\%$	-

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berpendapat bahwa pengembangan karir sangat memuaskan 20%; memuaskan 56,67%; cukup memuaskan 16,67%; tidak memuaskan 6,66%; dan tidak satu pun karyawan menyatakan bahwa pengembangan karir sangat tidak memuaskan. Jadi, pengembangan karir termasuk kategori memuaskan.

4.2.3 Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Data hasil analisis deskriptif tentang lingkungan kerja dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7 Lingkungan Kerja

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
20 – 25	5	16,67 %	Sangat Mendukung
17 – 19	15	50 %	Mendukung
14 – 16	7	23,33 %	Cukup Mendukung
12 – 13	2	6,67 %	Tidak Mendukung
5 – 11	1	3,33 %	Sangat Tidak Mendukung
	$\Sigma 30$	$\Sigma 100\%$	-

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berpendapat bahwa lingkungan kerja sangat mendukung 16,67%; mendukung 50%; cukup mendukung 23,33%; tidak mendukung 6,67%; dan sangat tidak mendukung 3,33%. Jadi, sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada mendukung mereka dalam bekerja.

4.2.4 Deskripsi Data Pengalaman Kerja

Data hasil analisis deskriptif tentang pengalaman kerja dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 8 Pengalaman Kerja

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
5	4	13,33 %	Sangat Berpengalaman
4	13	43,34 %	Berpengalaman
3	7	23,33 %	Cukup Berpengalaman
2	2	6,67 %	Tidak Berpengalaman
1	4	3,33 %	Sangat Tidak Berpengalaman
-	$\Sigma 30$	$\Sigma 100\%$	-

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang sangat pengalaman dalam bekerja 13,33%; berpengalaman 43,33%; cukup berpengalaman 23,33%; tidak berpengalaman 6,67%; dan sangat tidak berpengalaman 3,33%. Jadi, sebagian besar responden termasuk kategori berpengalaman dalam bekerja.

4.2.5 Motivasi Kerja

Data analisis deskriptif tentang motivasi kerja dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 9 Motivasi Kerja

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
28 – 35	21	70%	Sangat Tinggi
23 – 27	9	30%	Tinggi
20 – 22	0	-	Cukup Tinggi

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
16 – 19	0	-	Rendah
7 – 15	0	-	Sangat Rendah
	$\Sigma 30$	$\Sigma 100\%$	-

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 70% memiliki motivasi kerja sangat tinggi dan 30% memiliki motivasi kerja tinggi. Tidak seorang pun responden yang memiliki motivasi kerja cukup tinggi, rendah dan sangat rendah. Jadi, motivasi kerja karyawan dapat dikategorikan sangat tinggi.

4.2.6 Deskripsi Data Prestasi Kerja

Data analisis deskriptif tentang prestasi kerja dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 10 Prestasi Kerja

Skor	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Penilaian
28 – 35	21	70%	Sangat Baik
23 – 27	8	26,67%	Baik
20 – 22	1	3,33%	Cukup Baik
16 – 19	0	-	Tidak Baik
7 – 15	0	-	Sangat Tidak Baik
	$\Sigma 30$	$\Sigma 100\%$	-

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 70% memiliki prestasi kerja sangat baik; 26,67% memiliki prestasi kerja baik; dan 3,33% memiliki prestasi kerja cukup baik. Tidak seorang pun responden yang memiliki prestasi kerja tidak baik dan sangat tidak baik. Jadi, prestasi kerja karyawan dapat dikategorikan sangat baik.

4.3 Uji Prasyarat Hipotesis

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Chi Kuadrat (*Chi-Square*) dengan bantuan *SPSS for windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 11 Uji Normalitas

Test Statistics						
	Kompensasi	Pengembangan Karir	Lingkungan Kerja	Pengalaman Kerja	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Chi-Square ^{ab}	17,667	9,000	10,000	12,333	7,4000	15,600
df	12	14	9	4	10	11
Asymp. Sig.	,126	,831	,350	,150	,687	,157

- a. 13 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,3.
 b. 15 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,0.
 c. 10 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3,0.
 d. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 6,0.
 e. 11 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,7.
 f. 12 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,5.

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Tabel IV. 12 Rangkuman Pengujian Normalitas

No	Variabel	Probabilitas	Alpha Kriteria	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,126	0,05	Normal
2	Pengembangan Karir	0,831	0,05	Normal
3	Lingkungan Kerja	0,350	0,05	Normal
4	Pengalaman Kerja	0,150	0,05	Normal
5	Motivasi Kerja	0,687	0,05	Normal
6	Prestasi Kerja	0,137	0,05	Normal

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data tiap variabel berdistribusi normal. Hal ini terbukti dari tiap-tiap variabel memiliki asimp.sig. lebih besar dari 0,05.

4.3.2 Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas untuk masing-masing prediktor dapat diamati pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 13 Uji Linearitas
untuk Prediktor Kompensasi dengan Motivasi Kerja**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,042	1	1,042	6,270	,058 ^a
	Residual	3,526	28	,126		
65	Total	4,568	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan kriteria dalam buku Ghozali, (2005: 118), karena nilai F hitung < F tabel ($6,270 < 8,62$) dan nilai asymp.sig. $0,058 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

**Tabel IV. 14 Uji Linearitas
untuk Prediktor Kompensasi dengan Prestasi Kerja**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,761	1	,761	6,012	,056 ^a
	Residual	2,391	28	,085		
44	Total	3,151	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan kriteria dalam buku Ghozali, (2005: 118), karena nilai F hitung < F tabel ($6,012 < 8,62$) dan nilai asymp.sig. $0,056 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linier.

**Tabel IV. 15 Uji Linearitas
untuk Prediktor Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,368	1	,368	2,452	,129 ^a
	Residual	4,200	28	,150		
5	Total	4,568	29			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

11 Berdasarkan kriteria dalam buku Ghazali, (2005: 118), karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,452 < 6,862$) dan nilai $asympt.sig. 0,129 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

Tabel IV. 16 Uji Linearitas
untuk Prediktor Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,299	1	,299	2,930	,098 ^a
	Residual	2,853	28	,102		
5	Total	3,151	29			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

11 Berdasarkan kriteria dalam buku Ghazali, (2005: 118), karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,930 < 8,62$) dan nilai $asympt.sig. 0,098 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

Tabel IV. 17 Uji Linearitas
untuk Prediktor Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,285	1	,285	1,862	,183 ^a
	Residual	4,283	28	,153		
4	Total	4,568	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

11 Berdasarkan kriteria dalam buku Ghazali, (2005: 118), karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,862 < 8,62$) dan nilai $asympt.sig. 0,183 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

Tabel IV. 18 Uji Linearitas
untuk Prediktor Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,614	1	,614	5,779	,075 ^a
	Residual	2,537	28	,091		
5	Total	3,151	29			

24

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan kriteria dalam buku Ghozali, (2005: 118), karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($5,779 < 8,62$) dan nilai $asympt.sig. 0,075 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

Tabel IV. 19 Uji Linearitas
untuk Prediktor Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,029	1	,029	,179	,676 ^a
	Residual	4,539	28	,162		
	Total	4,568	29			

24

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan kriteria dalam buku Ghozali, (2005: 118), karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,179 < 8,62$) dan nilai $asympt.sig. 0,676 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

Tabel IV. 20 Uji Linearitas
untuk Prediktor Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,026	1	,029	,231	,634 ^a
	Residual	3,126	28	,112		
	Total	3,151	29			

24

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan kriteria dalam buku Ghozali, (2005: 118), karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,231 < 8,62$) dan nilai $asympt.sig. 0,634 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel IV. 21 Koefisien Korelasi Uji Multikolinearitas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Coefficient Correlations ^a						
Model		Pengalaman Kerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Kompensasi	
1	Correlations	Pengalaman Kerja	1,000	-,071	,223	-,220
		Lingkungan Kerja	-,071	1,000	-,217	-,195
		Pengembangan Karir	,223	-,217	1,000	-,479
		Kompensasi	-,220	-,195	-,479	1,000
	Covariances	Pengalaman Kerja	3,500E-03	-6,481E-04	1,986E-03	-2,120E-03
		Lingkungan Kerja	-6,481E-04	2,391E-02	-5,057E-03	-4,908E-03
		Pengembangan Karir	1,986E-03	-5,057E-03	2,264E-02	-1,172E-02
		Kompensasi	-2,120E-03	-4,908E-03	-1,172E-02	2,642E-02

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel independen tidak ada yang melebihi tingkat kolinearitas 95%. Korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan lingkungan kerja sebesar -7,1%. Korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan pengembangan karir sebesar 22,3%. Korelasi antara pengalaman kerja dengan kompensasi sebesar -22%. Korelasi antara lingkungan kerja dan pengembangan karir sebesar -21,7%. Korelasi antara lingkungan kerja dan kompensasi sebesar -19,5%. Korelasi antara pengembangan karir dan kompensasi sebesar 47,9%. Oleh karena korelasi antara variabel bebas di bawah 95%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas yang serius.

Tabel IV. 22 Koefisien Korelasi Uji Multikolinearitas dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Coefficient Correlations ^a						
Model			Pengalaman Kerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Kompensasi
1	Correlations	Pengalaman Kerja	1,000	-,071	,223	-,220
		Lingkungan Kerja	-,071	1,000	-,217	-,195
		Pengembangan Karir	,223	-,217	1,000	-,479
		Kompensasi	-,220	-,195	-,479	1,000
	Covariances	Pengalaman Kerja	2,140E-03	-3,962E-04	1,214E-03	-1,296E-03
		Lingkungan Kerja	-3,962E-04	1,462E-02	-3,092E-03	-3,000E-03
		Pengembangan Karir	1,214E-03	-3,092E-03	1,384E-02	-7,164E-03
		Kompensasi	-1,296E-03	-3,000E-03	-7,164E-02	1,615E-02

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel independen tidak ada yang melebihi tingkat kolinearitas 95%. Korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan lingkungan kerja sebesar -7,1%. Korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan pengembangan karir sebesar 22,3%. Korelasi antara pengalaman kerja dengan kompensasi sebesar -22%. Korelasi antara lingkungan kerja dan pengembangan karir sebesar -21,7%. Korelasi antara lingkungan kerja dan kompensasi sebesar -19,5%. Korelasi antara pengembangan karir dan kompensasi sebesar 47,9%. Oleh karena korelasi antara variabel bebas di bawah 95%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang serius.

Tabel IV. 23 Koefisien Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2,626				
	Kompensasi	,238	,127	,379	1,872	,073	,661	1,513
	Pengembangan Karir	2,967E-03	,118	,005	,025	,980	,663	1,508
	Lingkungan Kerja	,204	,121	,304	1,685	,104	,832	1,202
	Pengalaman Kerja	3,011E-03	,046	,011	,065	,949	,928	1,077

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas ³⁴

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 24 Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser ¹⁸

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	2,888	,599		4,825	,000
	Kompensasi	,324	,163	,429	1,994	,057
	Pengembangan Karir	2,238E-02	,150	,032	,149	,883
	Lingkungan Kerja	6,859E-02	,155	,085	,444	,661
	Pengalaman Kerja	3,897E-03	,059	,012	,066	,948

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

²⁷ Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen nilai absolut Ut (AbsUt). Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi, model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi klasik dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel IV. 25 Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik ⁶⁹

Uji Asumsi Klasik	Kesimpulan
Multikolinieritas	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Tidak terjadi

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama berbunyi kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil analisis untuk hipotesis pertama dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 26 Hasil Regresi Berganda dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,078	4	,270	7,931	,037 ^a
	Residual	3,490	25	,140		
	Total	4,568	29			

a. Factors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Dari tabel di atas diketahui F hitung sebesar 7,971 dengan taraf signifikansi 0,037, sedangkan nilai F tabel untuk 30 responden dengan dk pembilang = 4 dan dk penyebut (30-4) = 26 untuk taraf kesalahan 5% sebesar 2,74 (Faisal, 2003: 276). Karena F hitung > F tabel (7,931 > 2,74), dengan taraf signifikan lebih kecil daripada 5% (0,037 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel IV. 27 Model Regresi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,888	,599		4,825	,000
	Kompensasi	,324	,163	,429	1,994	,027
	Pengembangan Karir	,772	,150	,032	,149	,008
	Lingkungan Kerja	,687	,155	,085	,444	,006
	Pengalaman Kerja	,389	,059	,012	,066	,019

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan data dari tabel di atas maka dibuat persamaan sebagai berikut: $Y = 2,888 + 0,324 X_1 + 0,772 X_2 + 0,687X_3 + 0,389 X_4$. Perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,324 dengan tingkat signifikansi 0,027. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,772 dengan tingkat signifikansi 0,008. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,687 dengan tingkat signifikansi 0,006. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_4) sebesar 0,389 dengan tingkat signifikansi 0,019. Nilai konstanta (B) sebesar 2,888 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa variabel lain di luar penelitian ini memengaruhi variabel motivasi kerja secara signifikan.

Tabel IV. 28 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,856 ^a	,733	,627	,57356	,733	1,931	4	25	,137

a. Predictors: (Constan), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Pada model *summary* tabel di atas, terdapat nilai R sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antarempat variabel *independent* dengan variabel *dependent* kuat. Sedangkan nilai R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa 73,3% variasi dari motivasi kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 27,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain misalnya besarnya penghargaan terhadap karyawan, promosi jabatan, perencanaan karir, kepemimpinan, dan lain-lain.

4.5.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua berbunyi: variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diamati pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 29 Hasil Regresi Berganda dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Dependen

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,018	4	,254	5,981	,038 ^a
	Residual	2,134	25	,085		
	Total	3,151	29			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Dari tabel di atas diketahui nilai F hitung 5,981 dengan taraf signifikansi 0,038, sedangkan nilai F tabel dengan dk pembilang = 4 dan dk penyebut (30-4) = 26 untuk taraf kesalahan 5% sebesar 2,74 (Faisal, 2003: 276). Karena F hitung > F tabel (5,981 > 2,74), dengan taraf signifikan lebih kecil daripada 5% (0,038 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel IV. 30 Model Regresi dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	2,626	,468		5,611	,000
	Kompensasi	,238	,127	,379	1,827	,033
	Pengembangan Karir	,297	,118	,005	2,025	,010
	Lingkungan Kerja	,204	,121	,304	1,685	,044
	Pengalaman Kerja	,301	,046	,011	2,065	,049

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Berdasarkan data dari tabel di atas maka dibuat persamaan sebagai berikut: $Y = 2,626 + 0,238 X_1 + 0,297 X_2 + 0,204 X_3 + 0,301 X_4$. Perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,238 dengan tingkat signifikansi 0,033. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2)

sebesar 0,297 dengan tingkat signifikansi 0,010. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,204 dengan tingkat signifikansi 0,044. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_4) sebesar 0,301 dengan tingkat signifikansi 0,049. Nilai konstanta (B) sebesar 2,626 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa variabel lain di luar penelitian ini memengaruhi variabel prestasi kerja secara signifikan.

Tabel IV. 31 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,830 ^a	,689	,713	,59214	,689	2,981	4	25	,038

a. Predictors: (Constan), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

Sumber: hasil olahan data primer, 2008

Pada model *summary* tabel di atas, terdapat nilai R sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar empat variabel *independent* dengan variabel *dependen* kuat. Sedangkan nilai *R Square* atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa 68,9% variasi dari prestasi kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 31,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain misalnya pengetahuan, keterampilan, *image* diri, penghargaan terhadap karyawan, dan lain-lain.

4.5.3 Hipotesis Ketiga

Untuk menguji pengaruh pemediasi dicari dengan membandingkan koefisien pengaruh langsung X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y_2 dengan pengaruh tidak langsung X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y_2 dengan Y_1 sebagai pemediasi. Hal ini dicari dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Koefisien jalur ditunjukkan dengan *standardized koefisien beta*.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dapat berpengaruh langsung dan dapat pula berpengaruh tidak langsung terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama $0,238 + 0,297 + 0,204 + 0,301 = 1,04$ sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung

dengan mengalikan $(0,324 + 0,772 + 0,687 + 0,389) * (1,04) = 2,172 * 1,04 = 4,91$. Karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dimediasi pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (β Kompensasi: 0,324; pKompensasi: 0,027; β Pengembangan karir: 0,772; pPengembangan Karir: 0,008; β Lingkungan Kerja: 0,687; pLingkungan kerja 0,006; dan β Pengalaman Kerja: 0,389; pPengalaman Kerja 0,019). Nilai r^2 sebesar 0,733 yang berarti 73,3% motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan 36,7% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian misalnya besarnya penghargaan terhadap karyawan, promosi jabatan, perencanaan karir, kepemimpinan, dan lain-lain. Nilai F hitung sebesar 7,971, pada taraf signifikansi 0,037 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah fit.

Berdasarkan hasil penelitian di lingkungan Penerbit dan Percetakan Kanisius, pengembangan karir merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi motivasi kerja. Pimpinan perusahaan juga berperan penting dalam merancang pengembangan karir bagi karyawan. Rancangan pengembangan karir sangat bermanfaat untuk: 1) mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan, sekaligus membantu untuk mengembangkan suplai karyawan internal; 2) menurunkan perputaran karyawan; 3) mengungkap potensi karyawan; 4) mendorong para karyawan untuk tumbuh dan berkembang; 5) mengurangi penimbunan tenaga kerja; 6) memenuhi kebutuhan karyawan pada aspek penghargaan dan prestasi; 7) membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

Selain pengembangan karir, peningkatan motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Semua faktor di atas sangat mendukung keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (β Kompensasi: 0,238; p Kompensasi: 0,033; β Pengembangan karir: 0,297; p Pengembangan Karir: 0,010; β Lingkungan Kerja: 0,204; p Lingkungan kerja 0,044; dan β Pengalaman Kerja: 0,301; p Pengalaman Kerja 0,049). Nilai F sebesar 0,689 yang berarti 68,9% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan 31,1% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian misalnya pengetahuan, keterampilan, *image* diri, penghargaan terhadap karyawan, dan lain-lain. Nilai F hitung sebesar 5,981, pada taraf signifikansi 0,038 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah fit.

Pengalaman kerja sedikit lebih menonjol pengaruhnya terhadap prestasi kerja jika dibandingkan dengan variabel kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Karyawan yang matang dalam pengalaman kerja cenderung memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang tinggi. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kerap kali lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Selain pengalaman kerja, peningkatan prestasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Semua faktor di atas sangat mendukung keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Pemediasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dapat berpengaruh langsung dan dapat pula berpengaruh tidak langsung terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama $0,238 + 0,297 + 0,204 + 0,301 = 1,04$ sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan $(0,324 + 0,772 + 0,687 + 0,389) * (1,04) = 2,172 * 1,04 = 4,91$. Karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di lingkungan Penerbit dan Percetakan Kanisius Yogyakarta, motivasi dapat menjadi pemediasi pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini terjadi karena kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dapat secara langsung memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang memadai membuat para karyawan tenang dan nyaman dalam bekerja. Demikian pula dengan pengembangan karir yang direncanakan secara matang membuat karyawan merasa punya harapan tentang kepastian karir yang dijalaninya. Lingkungan kerja yang nyaman juga membuat para karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Demikian pula dengan pengalaman kerja yang memadai bisa membuat para karyawan merasa lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian, untuk kasus di Penerbit dan Percetakan Kanisius Yogyakarta, kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja namun dapat pula berpengaruh tidak langsung dengan variabel motivasi kerja sebagai pemediasi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,733 yang berarti 73,3% motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan 36,7% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian misalnya besarnya penghargaan terhadap karyawan, promosi jabatan, perencanaan karir, kepemimpinan, dan lain-lain. Nilai F hitung sebesar 7,971, pada taraf signifikansi 0,037 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah fit.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,689 yang berarti 68,9% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan 31,1% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian misalnya pengetahuan, keterampilan, *image* diri, penghargaan terhadap karyawan, dan lain-lain. Nilai F hitung sebesar 5,981, pada taraf signifikansi 0,038 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah fit.
3. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan. Hasil analisis jalur, besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama sebesar 1,04 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 4,91. Karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja.

5.2 Saran

18

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/kontribusi pengembangan kelembagaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Penebit dan Percetakan Kanisius

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi maupun prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila pimpinan perusahaan hendak meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan maka pimpinan perlu lebih memerhatikan variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Secara lebih spesifik, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan perlu lebih memerhatikan pengembangan karir karena pengembangan karir lebih signifikan memengaruhi kepuasan kerja daripada variabel lain (77,2%). Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, secara spesifik, pimpinan perlu lebih memerhatikan variabel pengalaman kerja karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja lebih menonjol saat memengaruhi prestasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

2. Bagi Para Karyawan

Karyawan diharapkan lebih giat meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja mereka berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki. Dengan peningkatan motivasi kerja dan prestasi kerja diharapkan hasil produksi meningkat dan laba yang diperoleh perusahaan juga meningkat. Peningkatan hasil produksi dan laba perusahaan diharapkan menjadi dasar pimpinan perusahaan meningkatkan kompensasi, mengembangkan karir, dan mempertinggi kualitas lingkungan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Lembaga *Training*

Lembaga *training* pengembangan sumber daya manusia diharapkan menggunakan hasil kajian empiris ini untuk menyusun model-model pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Materi pelatihan yang

diberikan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. 10 diharapkan memuat unsur-unsur pokok tentang arti penting kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, materi *training* lebih tepat sasaran dan berdaya guna untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

60

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan inspirasi bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini, baik dengan menambah variabel-variabel 82 baru maupun menerapkannya di tempat lain yang relevan. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga bisa lebih menggambarkan karakteristik dari populasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan memasukkan variabel baru seperti kepemimpinan, penghargaan terhadap prestasi karyawan, perencanaan karir, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . 1997. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bessie, Carolina. 2003. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (guru) Bank Danamon Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada.
- Burn, R. B. 1993. *Konsep Diri: Teori, Pengukuran dan Perkembangan Perilaku (terjemahan)*. Jakarta: Archan.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Dajan, Anto. 1984. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 2. Jakarta: LP3ES.
- , Sri. 1989. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Faisal, Sanapiah. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Flippo, Edwin B. 1987. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghiselli, E. E. dan Brown, C. W. 1995. *Personel and Industrial Psychology*. Tokyo: Kogokusa Co.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1983. *Analisis Regresi Edisi I*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaa, Pengembangan, PengKompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

- Johan, Rita. 2002. *Kepuasan Kerja Pegawai (Guru) dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. Jakarta: Universitas Katolik Atma Jaya.
- 8 Joni, T. Raka. 1980. *Pengembangan Kurikulum IKIP/FIP/FKG: Suatu Kasus Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: P3G-Depdikbud.
- Manullang, M. 1971. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Medan: Aman Laham.
- 40 Masidjo, Ign. 1995. *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Enam. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1985. *Manajemen Personalia*. 4 Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stehen P. dan Mary Coulter. 1999. *Manajemen Jilid 2 (terjemahan)*. Jakarta: 23 PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, Singgih. 2003. *SPSS versi 11*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 37
- Siagan. 1997. *Manajemen Institusi*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Sinurat, H. Dj. R. 1984. *Konsep Diri dan Pengembangannya*. Yogyakarta: FKIP Universitas Sanata Dharma.
- Siswanto, Bejo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar 34 Baru.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 49 ————. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zahera, Sy. 1997. *Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Palembang: FKIP Universitas Sriwijaya.

www.penulislepas.com

PENGARUH KONPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERA

ORIGINALITY REPORT

43%

SIMILARITY INDEX

42%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.unila.ac.id Internet Source	5%
2	library.binus.ac.id Internet Source	3%
3	202.94.83.16 Internet Source	3%
4	media.neliti.com Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	mbj.wisnuwardhana.ac.id Internet Source	1%
8	repository.upi.edu Internet Source	1%
9	Submitted to The University of Manchester Student Paper	1%
10	elib.pdii.lipi.go.id Internet Source	1%
11	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
12	www.lppm.usd.ac.id	

Internet Source

1%

13

wontinnontin.blogspot.com

Internet Source

1%

14

www.pekerjadata.com

Internet Source

1%

15

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

1%

16

www.jurnalskripsi.net

Internet Source

1%

17

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

1%

18

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

1%

19

eprints.stainkudus.ac.id

Internet Source

1%

20

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

21

es.scribd.com

Internet Source

1%

22

repository.usu.ac.id

Internet Source

1%

23

www.scribd.com

Internet Source

1%

24

www.journal.unitas-pdg.ac.id

Internet Source

<1%

25

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

26

ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<1%

27	www.unmas-library.ac.id Internet Source	<1%
28	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
29	eureka.lib.teithe.gr:8080 Internet Source	<1%
30	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
31	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
32	blog.stie-mce.ac.id Internet Source	<1%
33	www.docstoc.com Internet Source	<1%
34	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
35	Submitted to Universitas Atma Jaya Yogyakarta Student Paper	<1%
36	vuir.vu.edu.au Internet Source	<1%
37	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
38	erni-widiastuti.blogspot.com Internet Source	<1%
39	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1%
40	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1%
41	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1%

42	ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com Internet Source	<1%
43	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1%
44	eprints.unika.ac.id Internet Source	<1%
45	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%
46	www.library.usd.ac.id Internet Source	<1%
47	koderimebel.blogspot.com Internet Source	<1%
48	Submitted to Heriot-Watt University Student Paper	<1%
49	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
50	docslide.us Internet Source	<1%
51	Submitted to EDMC Student Paper	<1%
52	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	<1%
53	www.orientalscholar.com Internet Source	<1%
54	repository.unib.ac.id Internet Source	<1%
55	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1%
56	repository.unpad.ac.id Internet Source	<1%

57	www.essaymarketplace.com Internet Source	<1%
58	www.slideshare.net Internet Source	<1%
59	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
60	skripsiskripsi1.blogspot.com Internet Source	<1%
61	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
62	Hasta Purna Putra. "Peningkatan Self Esteem Siswa melalui Layanan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Sugesti", ISLAMIC COUNSELING: Jurnal Bimbingan Konseling Islam, 2017 Publication	<1%
63	Ahmad Nur Ikhwan, Bambang Subroto, Abdul Ghofar. "THE INFLUENCE OF ACCOUNTABILITY ON CLEAN-CORRUPTION PERCEPTION IN LOCAL GOVERNMENT", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017 Publication	<1%
64	repo.pusikom.com Internet Source	<1%
65	www.readbag.com Internet Source	<1%
66	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%
67	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
68	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1%

<1%

69

hermawan20120922.blogspot.com

Internet Source

<1%

70

Ratna Wahyu Wulandari, Mundilarto
Mundilarto. "Kompetensi Pedagogik Dan
Profesional Guru Fisika Dalam Melaksanakan
Pendekatan Saintifik Di SMAN Sleman", Jurnal
Pendidikan Fisika dan Keilmuan (JPFK), 2016

Publication

<1%

71

sdnegerisembilanjambi.wordpress.com

Internet Source

<1%

72

jurnal-sosioekotekno.org

Internet Source

<1%

73

ejournal.unpatti.ac.id

Internet Source

<1%

74

www.umnaw.ac.id

Internet Source

<1%

75

usupress.usu.ac.id

Internet Source

<1%

76

Submitted to Surabaya University

Student Paper

<1%

77

library-ump.org

Internet Source

<1%

78

fe-akuntansi.unila.ac.id

Internet Source

<1%

79

id.scribd.com

Internet Source

<1%

80

journal.unsil.ac.id

Internet Source

<1%

81

180.242.78.39

<1%

82

research-report.umm.ac.id

Internet Source

<1%

83

repository.ut.ac.id

Internet Source

<1%

84

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1%

85

Agung Dwi Nugroho. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2015

Publication

<1%

86

freepdfz.com

Internet Source

<1%

87

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", CAPITAL: JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN, 2018

Publication

<1%

88

Yafet Eko Kurniawan, Tutuk Ari Arsanti. "Dampak Dilakukannya Pengurangan Tenaga Kerja: Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dengan Aspek Demografis sebagai Variabel Moderator", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2017

Publication

<1%

89

repository.unand.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On