

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI
KOMERSIAL PADA PROYEK KERETA CEPAT
JAKARTA-BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk gelar Kesarjanaan pada Program Studi Manajemen

Jenjang Pendidikan Strata 1



Oleh :

HASAN ABABIL

NIM 225220001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA KARYA UTAMA
SEMARANG**

2025



STIE CENDEKIA KARYA UTAMA SEMARANG

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HASAN ABABIL
NIM : 225220001
Jurusan : MANAJEMEN
Judul : PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIVISI KOMERSIAL PADA PROYEK KERETA CEPAT
JAKARTA-BANDUNG

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan sebagai sidang skripsi.

Semarang, 11 Maret 2025

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Yudho Purnomo, S.E., M.M. CPRM., CPLM., CPDM

Pembimbing II

Yani Susetyo, S.E., M.Si., CHRP., CTT

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HASAN ABABIL

NIM : 225220001

Judul : PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIVISI KOMERSIAL PADA PROYEK KERETA CEPAT
JAKARTA-BANDUNG

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tersebut di atas merupakan hasil karya saya sendiri, bukan hasil dari plagiasi. Apabila dalam penelitian ini terdapat plagiasi maka saya bersedia di kenakan sanksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di STIE Cendekia Karya Utama Semarang.

Semarang, 11 Maret 2025



(Hasan Ababil)



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
(STIE) CENDEKIA KARYA UTAMA**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Nomor : CKU/FM/BAK/UJI-011

Revisi : 3

Tanggal : 23 Maret 2023

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2024 / 2025

Pada hari ini, Kamis tanggal 20 Maret 2025 telah dilaksanakan ujian skripsi oleh dosen tersebut di bawah ini :

Penguji I

Nama : Dr. M. Shohibul Jamil, S.Hi., M.H., AH
Jabatan : Dosen

Penguji II

Nama : Ginanjar Suendro, S.E., M.M
Jabatan : Dosen

Telah menguji skripsi mahasiswa :

Nama : HASAN ABABIL
NIM : 225220001
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KOMERSIAL PADA
PROYEK KERETA CEPAT JAKARTA-BANDUNG
Nilai :

Demikian berita acara ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Penguji I

Dr. M. Shohibul Jamil, S.Hi., M.H., AH

Penguji II

Ginanjar Suendro, S.E., M.M

Semarang, 20 Maret 2025

Pembantu Ketua,



Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner kepada 60 karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS V.22.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke tiga variable, yang paling signifikan adalah variable Motivasi Kerja.

Saran Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan peningkatan gaji dan tunjangan, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan berprestasi, serta menerapkan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. karena ini adalah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine and test the effect of promotion, work environment and work motivation on employee performance. Methodology This research data uses primary data in the form of a questionnaire to 60 employees of the commercial division of the Jakarta-Bandung high-speed train project. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis and uses the SPSS V.22 program.

Findings The research results show that there is an influence between job promotion, work environment and work motivation on employee performance, partially or simultaneously, which has a strong influence among the three variables, the most significant of which is the Work Motivation variable.

Suggestions: The results of this research hope that companies can consider increasing salaries and benefits, providing recognition and rewards to outstanding employees, and implementing a comprehensive employee welfare program. because this is the factor that most significantly influences the performance of commercial division employees on the Jakarta-Bandung high-speed train project.

Keywords: *Position Promotion, Work Environment, Work Motivation, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Strata 1 (S1) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama. Penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta dorongan selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Dirgo Wahyono, M.Si. Rektor STIE Cendekia Karya Utama.
2. Bapak Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM, CPLM, CPDM Selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan Skripsi.
4. Bapak Yani Susetyo, S.E., M.Si., CHRP., CTT Selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan Skripsi.
5. Staff / Karyawan / Dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama.

6. Karyawan / Team Proyek PT. Wijaya Karya (persero) Tbk.
7. Rekan-rekan Mahasiswa kelas akhir pekan.
8. Kedua Orangtua, yang selama ini sudah banyak sekali berjasa bagi saya.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen.

Semarang, 11 Maret 2025

Hasan Ababil

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Promosi Jabatan	9
2.1.3 Lingkungan Kerja	10
2.1.4 Motivasi Kerja	11
2.1.5 Dampak Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13

2.3 Hubungan Logis Antara Variabel.....	17
2.3.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.4 Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	20
Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Hipotesis Penelitian	22
BAB III	23
METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	24
3.2.1 Variabel Penelitian.....	24
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	25
3.3 Obyek Penelitian	27
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	27
3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel	28
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	28
3.5 Jenis Data	29
3.6 Metode Pengumpulan Data	29
3.7 Metode Analisis Data	31
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.7.4 Uji Hipotesis	36
3.7.5 Koefisien Determinasi	37
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Responden	39

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.3 Hasil Penelitian.....	45
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian	45
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda	50
4.3.4 Uji Hipotesis	52
4.3.5 Koefesien Determinasi.....	54
4.4 Pembahasan	55
4.4.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.....	55
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.....	56
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.....	58
4.4.4 Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.....	59
BAB V.....	61
KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	64
Daftar Pustaka	66
LAMPIRAN	70
KUESIONER PENELITIAN	72

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Berdasarkan Promosi Jabatan	44
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Berdasarkan Lingkungan Kerja	45
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Berdasarkan Motivasi Kerja	45
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Berdasarkan Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi	52
Tabel 4. 16 Hasil Uji T	53
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	54
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi	55

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
-------------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran	Halaman
1 Permohonan Kuesioner Penelitian	71
2 Formulir Kuesioner Penelitian	72
3 Skor Butir Data Responden.....	77
4 Skor Butir Pernyataan Promosi Jabatan	80
5 Skor Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	82
6 Skor Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja	84
7 Skor Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	86
8 Deskripsi Responden Seluruh Karakteristik	88
9 Deskripsi Statistik Seluruh Variabel	89
10 Output SPSS Uji Validitas Promosi Jabatan.....	96
11 Output SPSS Uji Validitas Lingkungan Kerja	97
12 Output SPSS Uji Validitas Motivasi Kerja	98
13 Output SPSS Uji Validitas Kinerja Kerja	99
14 Output SPSS Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	100
15 Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	100
16 Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	101
17 Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	101
18 Output SPSS Uji Normalitas.....	102
19 Output SPSS Uji Multikolinearitas	102
20 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	103
21 Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda.....	103
22 T Tabel	105
23 F Tabel	106
24 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing 1)	107
25 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing II)	108
26 Dokumentasi	109
27 Surat Keterangan Penelitian	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. (Purnomo, 2020), Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan. (Haririe, 2019), Biasanya penilaian kinerja para pegawai di ikuti dengan pemberian hadiah bagi pegawai-pegawai yang berprestasi. Pemberian hadiah tersebut dapat berupa promosi jabatan. Selain promosi jabatan, unsur-unsur yang mendukung aktivitas organisasi agar berjalan dengan lancar dan efisien mencakup unsur lingkungan kerja dan motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat banyak dan luas. Dalam penelitian (Aditya Trisna, 2021), faktor yang paling sering muncul dari kinerja karyawan adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil temuan mengenai pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh hasil penelitian milik (Khoir, 2017), bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PSTA BATAN Yogyakarta.

Sedangkan hasil penelitian (Haririe, 2019) mendapatkan hasil promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. Berbeda dengan penelitian (Palandeng et al., 2022) yang mendapatkan hasil bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Berdasarkan hasil temuan mengenai pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dapatkan hasil yang berbeda-beda. Oleh karena itu Penelitian bertujuan untuk mengisi celah penelitian karena terdapat perbedaan hasil (*research gap*) dengan mengeksplorasi hubungan antara promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Tbk (persero), sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan di Indonesia. Salah satu proyek besarnya yang tengah menjadi sorotan adalah Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap mobilitas dan ekonomi Indonesia.

Berdasarkan observasi awal di divisi komersial Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan yaitu, Karyawan merasa kurang dihargai karena proses promosi jabatan dianggap tidak transparan, sehingga memengaruhi motivasi mereka untuk berprestasi. Kemudian lokasi proyek infrastruktur besar sering kali memiliki tantangan terkait kondisi kerja yang sulit, hal ini relevan untuk diteliti karena aspek ini belum banyak

dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja di proyek besar.

Pemilihan judul skripsi **“Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung”** didasarkan pada fenomena yang relevan dengan variabel-variabel tersebut. Proyek infrastruktur skala besar seperti kereta cepat memiliki dinamika dan tantangan yang unik, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di divisi komersial yang memegang peran strategis dalam keberhasilan proyek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja saling berinteraksi dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor proyek infrastruktur yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung ?
4. Apakah promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.
4. Untuk menguji secara simultan pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis di waktu yang akan datang terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. dan pihak luar, dapat menjadikan bahan informasi serta untuk peneliti lain sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai skripsi ini. Penyajian laporan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman sampul, halaman persetujuan, halaman pernyataan keaslian, halaman berita acara ujian, pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian utama skripsi terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori-teori tentang tinjauan atas Kinerja karyawan, Promosi Jabatan, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Dampak Kinerja Karyawan, Penelitian terdahulu, Hubungan logis antar variabel, kerangka konseptual dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang Disain penelitian, Variabel penelitian dan definisi operasional variabel, Objek penelitian, Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik pengambilan sampel, Jenis data, Metode pengumpulan data, dan Teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan terkait Faktor Promosi Jabatan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat mengemukakan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sementara itu, saran mencakup rekomendasi untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ditemukan. Saran ini terkait dengan ruang lingkup penelitian, memberikan ringkasan dari hasil utama penelitian, serta rekomendasi dari peneliti yang diharapkan bermanfaat bagi instansi atau perusahaan terkait dan mempertimbangkan keterbatasan penelitian.

3. Bagian Akhir Skripsi

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian.

LAMPIRAN

Lampiran memuat informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, termasuk Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, spesifikasi teknis, serta data-data lain yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial karena faktor produksi manusia bekerja secara mental dan fisik. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik utama perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Haririe, 2019) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Irfandi, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.2 Promosi Jabatan

Promosi umumnya diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas usaha yang telah diberikan kepada organisasi dengan demikian setiap karyawan akan mendambakan sebuah promosi karena dianggap sebagai salah satu bentuk pengakuan terhadap usaha dan potensi

yang berkaitan dalam mencapai kedudukan yang lebih tinggi dalam perusahaan. Mendukung pendapat ini (Irfandi, 2019), Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. (Pebrianti et al., 2022) Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan. Merujuk pandangan Andini dalam (Setioningtyas & Dyatmika, 2020), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar perusahaan baik intern maupun ekstern, yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa memunculkan kinerja yang rendah. Mendukung pendapat ini (Supriaddin, 2020) lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Bagaimana dikemukakan (Sitanggang, 2021) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sifat psikologis yang mempengaruhi tindakan manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang, termasuk komponen yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktivitas yang dilakukan adalah tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi keinginan individu. Mendukung pendapat in (Sitanggang, 2021), motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (Eka Gorby Setia, 2015) berpendapat, Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.5 Dampak Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Dampak dari kinerja karyawan tidak hanya tercermin dalam produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Dengan kinerja yang optimal, karyawan dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inovatif.

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Kinerja karyawan yang tinggi meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pekerjaan diselesaikan dengan efisien dan efektif, yang berdampak langsung pada output perusahaan.

b. Dampak Terhadap Retensi Karyawan

Ketika perusahaan berhasil memotivasi karyawannya untuk berkinerja tinggi cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Ini mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

c. Dampak Terhadap Inovasi dan Kreativitas

Karyawan yang berkinerja tinggi sering kali lebih inovatif dan kreatif, memberikan kontribusi ide-ide baru yang dapat mengembangkan produk atau proses bisnis perusahaan.

d. Dampak Terhadap Keuangan Perusahaan

Kinerja karyawan yang baik dapat menekan biaya operasional melalui efisiensi dan mengurangi pemborosan. Hal ini berdampak positif pada profitabilitas perusahaan.

e. Dampak Terhadap Motivasi dan Moral Karyawan

Kinerja yang baik sering kali menular. Karyawan yang termotivasi dan bersemangat dapat mempengaruhi rekan kerja lainnya, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu tinjauan komponen penilaian dalam persyaratan karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil tulisan ilmiah yang kaya dan objektif. Hasil temuan-temuan dari penelitian terdahulu memberikan kerangka mengenai variabel – variabel yang berhubungan dengan faktor promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan. Maka dari itu penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sample/Periode	Variabel & Metode Analisis	Hasil
1.	(Ade Suryani Nasution, 2021)- Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Promosi Jabatan Terhadap	20 Responden, 2021	Variabel Independen: X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Kerja	Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan,

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sample/Periode	Variabel & Metode Analisis	Hasil
	Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung		X3: Promosi Jabatan Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: penelitian asosiatif, Pendekatan Kuantitatif, Alat Analisis IBM SPSS V.25	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Khoir, 2017)- Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta	152 Responden, 2017	Variabel Independen: X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: penelitian <i>ex post facto</i> , Pendekatan Kuantitatif, Alat Analisis SPSS V.20	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 61,6%. Kinerja karyawan PSTA BATAN di pengaruhi oleh Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja.

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sample/Periode	Variabel & Metode Analisis	Hasil
3	(Sitanggang, 2021)- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau	49 Responden, 2021	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: analisis regresi linier berganda Pendekatan Deskriptif Kuantitatif, Alat Analisis SPSS	Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan, Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan, 59% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
4	(Supriaddin, 2020)- Pengaruh Lingkungan kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.	40 Responden, 2020	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2: Promosi Jabatan Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: analisis regresi linier berganda Pendekatan Kuantitatif, Alat Analisis SPSS V.22	variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel independen (lingkungan kerja dan promosi

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sample/Periode	Variabel & Metode Analisis	Hasil
				jabatan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69,1%
5	(Aditya Trisna, 2021)- Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan	100 Responden, 2021	Variabel Independen: X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: Pendekatan Deskriptif Kuantitatif, Alat Analisis SPSS V.23	adanya pengaruh antara Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke tiga variable, yang paling signifikan adalah variable Lingkungan Kerja. tingkat variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 59,1%.

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Hubungan Logis Antara Variabel

Penjelasan teori variabel independen dan dependen, yang dihubungkan secara logis atau masuk akal. Hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dapat di analisis berdasarkan teori yang mendukung serta temuan penelitian terdahulu. Variabel independen berperan sebagai faktor yang memengaruhi, sedangkan variabel dependen merupakan hasil atau respon dari perubahan yang terjadi pada variabel independen.

2.3.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan berdampak terhadap kinerja karyawan, karena memberikan pengakuan atas kerja keras dan kontribusi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan. Mengutip (Hasani et al., 2023), bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat, dapat semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan dan bila ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan, karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Ketika karyawan dipromosikan, mereka merasa dihargai dan diakui, yang dapat meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

H1 = Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, hubungan interpersonal yang positif, dan dukungan manajerial dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Mendukung pendapat ini (Aditya Trisna, 2021) mengemukakan, Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasanyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya baik dari fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. (Khoir, 2017) berpendapat, Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Salah satu indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kenyamanan didalam ruang kerja serta hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan.

H2 = Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, karena motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Mendukung pendapat ini, (Sitanggang, 2021) mengemukakan, Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan

Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

H3 = Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

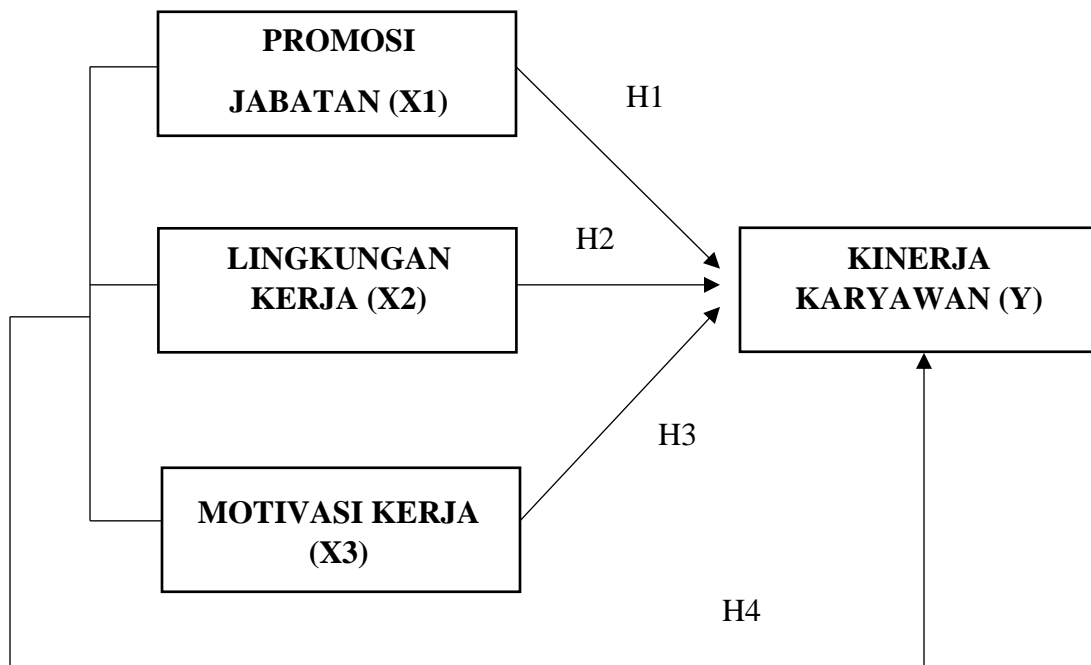
Promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang saling berkaitan dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan memberikan pengakuan dan peningkatan tanggung jawab yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup kenyamanan fisik, hubungan interpersonal yang positif, dan dukungan manajerial, mendukung karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dengan lebih bersemangat dan berdedikasi. Dengan demikian, perusahaan yang fokus pada promosi jabatan yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dan peningkatan motivasi karyawan akan melihat peningkatan kinerja yang signifikan dan berkelanjutan.

H4 = Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rincian hubungan logis antara variabel yang relevan, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang terdiri dari komponen berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Pada kerangka konseptual di atas, H1, H2 dan H3 dilakukan uji parsial antara promosi jabatan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. H4 dilaksanakan uji simultan atau bersama-sama antara promosi jabatan ,lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian terdahulu dan memperhatikan teori-teori yang ada . diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian yang meliputi :

H1 : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

H4 : Promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis metode kuantitatif yang mencari hubungan antara pertukaran yang bersifat kausal. Ini dilakukan dengan menggunakan rancangan terstruktur dan mencari bukti dalam menanggapi pernyataannya. (Kerlinger & Lee, 2000), metode kuantitatif ialah pendekatan ilmiah untuk penelitian yang melibatkan pengumpulan dan interpretasi data berdasarkan pengukuran numerik dan analisis statistik. (Neuman, 2014), metode pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena sosial dengan angka-angka, mengukur hubungan antara variabel, dan menguji hipotesisnya.

Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah cara penelitian untuk menguji hipotesis dengan data statistik yang akurat. Berdasarkan informasi ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif ini untuk mengukur pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Untuk memahami hubungan, pola, atau efek dari fenomena yang diteliti, penelitian seringkali melibatkan pengamatan variabel. Variabel ini dapat berupa variabel independen atau variabel dependen dalam penelitian, dan pengklasifikasian variabel ini sangat penting untuk desain penelitian.

Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi dilambangkan dengan X. (Suliyanto & Suyantoro, 2011) , Variabel independen atau variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah: Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel dependn adalah variabel yang dipengaruhi sebab adanya variabel bebas. Variabel dependen diwakili oleh Y. (Suliyanto & Suyantoro, 2011), Variabel dependen adalah variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah: Kinerja Karyawan.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah penjabaran dari variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. (Nazir, 2013), Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan guna mengukur variabel tersebut.

Variabel beserta Operasionalnya peneliti jelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Promosi Jabatan (X1)	Promosi jabatan begitu menarik untuk karyawannya dikarenakan bisa memaksimalkan kinerjanya. Dengan adanya promosi jabatan disertakan tanggung jawab yang lebih besar akan menyebabkan karyawan termotivasi dan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat (Widyani & Putra, 2020).	1. Disiplin 2.Prestasi Kerja 3. Pendidikan	(Haririe, 2019)
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar	1. Suasana Kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja	(Irfandi, 2019)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
		perusahaan baik intern maupun ekstern, yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. (Prastiwi, 2023)	3. Fasilitas Kerja	
3	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja sebagai penyemangat didalam dirinya guna menyelesaikan tugasnya. Makin tingginya motivasi kerja, menghasilkan perolehan kinerja yang tinggi pula. makin besarnya motivasi, tentu makin semangatnya serta mau mengerahkan keseluruhan tenaganya dan pikirannya (Rizki Noviawati, 2016)	1. Kebutuhan mempertahankan hidup 2. Rasa Aman 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan Mengaktualisasikan diri.	(Khoir, 2017)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang akibat perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan. Kinerja menjadikan gambaran mampunya serta terampilnya didalam bekerja yang mengakibatkan akan memperoleh penghargaan dari	1. Perolehan kualitasnya 2. Perolehan kuantitasnya 3. Ketepatan Waktu	(Haririe, 2019)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
		perusahaannya (Jatiprianggi, 2019)		

3.3 Obyek Penelitian

Obyek penelitian merujuk pada masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang dalam konteks ini adalah pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung. Penulis meneliti karyawan divisi komersial proyek kereta cepat Jakarta-Bandung, yang merupakan unit analisis. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, studi ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* yakni pengumpulan data yang dilakukan sekali pada satu waktu tertentu. Dalam proses penelitian, hal pertama yang perlu diperhatikan adalah obyek penelitian. Obyek penelitian adalah masalah yang akan diteliti untuk memecahkan pokok persoalan dan mengumpulkan data.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian, memahami populasi dengan baik sangat penting karena hal tersebut memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi yang kuat tentang hasil penelitian. (Ghozali, 2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi komersial yaitu berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian penting dari penelitian karena memungkinkan representasi populasi, pengumpulan data yang lebih efisien, kontrol eksperimen yang lebih baik, kemampuan analisis yang lebih baik, mengurangi kemungkinan kesalahan, menyesuaikan diri dengan keterbatasan sumber daya, dan mempertimbangkan etika dan keamanan penelitian. Dengan memilih sampel yang tepat, peneliti dapat memastikan bahwa temuan mereka valid dan dapat digunakan untuk generalisasi yang akurat. Penelitian (Kerlinger & Lee, 2000), sampel adalah sejumlah individu atau kasus yang diambil dari populasi atau kelompok yang lebih besar dengan tujuan untuk menentukan karakteristik atau perilaku populasi tersebut.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan metode sampel jenuh untuk menyampaikan seluruh populasi. (Arikunto, 2013), Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Dengan demikian, total sampel penelitian ini adalah 60 Karyawan pada divisi komersial proyek kereta cepat Jakarta – Bandung.

3.5 Jenis Data

Data primer dan sekunder adalah dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Dalam penelitian (Pioh et al., 2018), data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer yang digunakan bersumber dari karyawan divisi komersial proyek kereta cepat Jakarta-Bandung melalui lembar kuesioner.
2. Data yang telah ada sebelumnya, biasanya dari peneliti sebelumnya atau instansi terkait, disebut data sekunder. Dalam penelitian (Sunyoto, 2013), data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Sumber data sekunder diperoleh dari buku referensi, jurnal sebelumnya, literatur dan website.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berikut ini adalah metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan untuk penelitian ini :

1. Kuesioner

Kuesioner dapat menjadi alat penelitian yang sangat efektif. Namun, untuk menghasilkan hasil yang akurat, harus digunakan dengan hati-hati dan memperhatikan prinsip metodologi penelitian (Pujiastuti, 2010), Kuesioner

merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden.

2. Observasi

Dalam penelitian, observasi adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti mengamati dan merekam perilaku, kejadian, atau fenomena tanpa mempengaruhi atau mengubahnya. Observasi dalam penelitian (Arikunto, 2010), pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung kepada para karyawan di divisi komersial proyek kereta cepat Jakarta – Bandung.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, juga disebut tinjauan pustaka, adalah proses penelitian yang melibatkan pengumpulan, evaluasi, dan sintesis literatur yang relevan tentang topik tertentu. Tujuan dari studi pustaka adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang apa yang kita ketahui tentang topik yang diteliti, untuk menemukan celah pengetahuan, dan untuk memperkuat kerangka konseptual yang mendasari topik. Dalam penelitian (Nazir, 2013), merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan analisis terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang saling berkaitan setelah menyelesaikan masalah. Dokumen yang dikumpulkan berupa referensi-referensi untuk menambah pengetahuan mengenai masalah yang akan dibahas di Skripsi ini.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Perhitungan dilakukan menggunakan program statistik SPSS Versi 22. Selanjutnya, untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan untuk mengetahui seberapa baik variabel independen mempengaruhi variasi dalam variabel dependen, variabel yang relevan akan dimasukkan ke dalam model regresi. Analisis ini meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana masing-masing variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen.

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas item menilai kemampuan alat ukur, seperti kuesioner atau tes, untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Data dianggap valid jika pernyataan atau item alat ukur secara akurat mencerminkan konstruk yang diukur, sehingga hasilnya dapat diandalkan dan dapat dipercaya sebagai representasi yang tepat dari fenomena yang diteliti. penelitian. Dikuatkan oleh (Dhona, 2015), Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dianggap valid jika terdapat korelasi yang signifikan antara item dengan skor totalnya, menunjukkan dukungan dalam mengungkap aspek yang ingin diukur. Uji validitas

menggunakan *Pearson Correlation*, di mana tingkat signifikansi Sig < 0,05 menandakan validitas variabel tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten atau dapat diandalkan hasil pengukuran alat ukur. Alat ukur dianggap handal atau reliabel jika respons individu terhadap pernyataannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Koefisien *Alpha Cronbach* biasanya diharapkan memiliki nilai di atas 0,60 atau setidaknya 0,60 untuk dianggap reliabel; dengan demikian, nilai yang tinggi di *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa alat ukur memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengevaluasi konstruk yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang dianggap baik adalah yang memenuhi asumsi klasik, termasuk normalitas, homoskedastisitas, dan tidak adanya multikolinearitas serta autocorrelation dalam residu. Jika terdapat masalah dengan asumsi-asumsi ini, langkah revisi model diperlukan untuk menghilangkan bias yang mungkin timbul. Dengan melakukan revisi tersebut, diharapkan model regresi dapat menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan dalam analisis. Dalam hal ini, pengujian asumsi klasik akan dilakukan:

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan bahwa asumsi utama model regresi terpenuhi, peneliti dapat melakukan uji normalitas. (Ghozali, 2018), “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.” Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* atau dengan memeriksa penyebaran data pada plot regresi standarisasi residu normal P-P. Dalam penelitian ini, metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal. Jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 atau $z > \text{Sig}=0,05$, maka model regresi dapat dianggap normal; sebaliknya, jika nilainya lebih kecil dari atau sama dengan 0,05, data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memungkinkan peneliti untuk mengetahui apakah ada ketidaksesuaian dalam varian residual, dan setelah itu mulai dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengubah data atau menggunakan metode analisis yang lebih canggih untuk menangani heteroskedastisitas. Pendapat ini dikuatkan oleh (Ghozali, 2018), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode glejser yang merupakan salah satu teknik untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual dari model regresi terhadap variabel independen yang ada dalam model tersebut. Jika hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi nilai absolut residual, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model.

c. Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Terjadi ketika variabel independen sangat berkorelasi satu sama lain, hal ini dapat menyebabkan kesulitan untuk memahami koefisien regresi dan mengurangi keandalan model. (Ghozali, 2018), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolinearitas biasanya dilakukan dalam analisis regresi dengan metode seperti VIF (Faktor Inflasi Variabel) atau uji-t. Hasil uji ini dapat digunakan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam analisis data, seperti menghilangkan variabel berkorelasi tinggi atau mengubah

data, jika nilai VIF > 10 maka ada multikolinearitas, dan jika nilainya < 10 maka tidak ada multikolinearitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Rumus regresi berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = error

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah variabel tertentu memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain atau apakah hasil yang diamati secara signifikan berbeda dari yang diharapkan. Dalam penelitian ini, metode pengujian hipotesis digunakan. Uji F digunakan secara bersamaan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah salah satu teknik statistik bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel independen (X) yaitu pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun dasar pengambilan kesimpulan uji t pada penelitian ini adalah :

1. Jika nilai signifikansi $t < 0.05$, maka hal itu menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.
2. Jika nilai signifikansi $t > 0.05$, maka itu menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (H_0). Dalam konteks ini (H_a) dapat diterima, yang berarti tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung.

b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel tidak bebas di lakukan dengan menggunakan uji F_{tes} yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk penelitian ini, dasar pengambilan kesimpulan uji f adalah:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti variabel bebas secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikasi) $< 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau R^2 , adalah persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai

koefisien determinasi *Adjusted R²* berada di antara 0 dan 1 ($0 < \textit{Adjusted R}^2 < 1$). nilai di bawah 0 menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik, dan nilai di atas 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih besar untuk menimbulkan variabel dependen. Formula untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Detreminasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan lembar kuesioner kepada seluruh karyawan. Karakteristik responden penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja.

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1 Data Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	41	68,3
Perempuan	19	31,7
Total	60	100,00

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase 68,3% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 31,7%, jadi total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2 Data Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	23	38,3
31-40 tahun	17	28,3
41-50 tahun	16	26,7
>50 tahun	4	6,7
Total	60	100,0

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 38,3%, jumlah responden berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 28,3%, jumlah responden berusia 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 26,7%, dan jumlah responden berusia >50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 6,7%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4. 3 Data Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	7	11,7
Diploma	21	35,0
Sarjana	32	53,3
Total	60	100,0

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden pendidikan SMA sebanyak 7 orang dengan persentase 11,7%, jumlah responden pendidikan Diploma sebanyak 21 orang dengan persentase 35,0% dan jumlah responden pendidikan Sarjana sebanyak 32 orang dengan persentase 53,3%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 4 Data Responden berdasarkan status perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	34	56,7
Lajang	25	41,7
Cerai	1	1,7
Total	60	100,0

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan status menikah sebanyak 34 orang dengan persentase 56,7% , jumlah responden dengan status lajang sebanyak 25 orang dengan persentase 41,7% dan jumlah responden dengan status cerai sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7% jadi total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 5 Data Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	12	20,0
2-5 Tahun	40	66,7
6-10 Tahun	8	13,3
Total	60	100,0

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 20,0%, jumlah responden dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 66,7% dan jumlah responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada deskripsi variabel penelitian, peneliti mendeskripsikan suatu data yang diperoleh dari variabel X terhadap Y dengan melihat pengukuran Skala Likert di mana responden diminta untuk memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia, dengan bobot sebagai berikut:

- a.) Jawaban Sangat Setuju (5)
- b.) Jawaban Setuju (4)
- c.) Jawaban Kurang Setuju (3)
- d.) Jawaban Tidak Setuju (2)
- e.) Jawaban Sangat Tidak Setuju (1)

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Berdasarkan Promosi Jabatan

NO	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	PJ.1	34	56.7%	26	43.3%							500	4.57
2	PJ.2	34	56.7%	26	43.3%							500	4.57
3	PJ.3	38	63.3%	22	36.7%							486	4.63
4	PJ.4	31	51.7%	29	48.3%							504	4.52
5	PJ.5	8	13.3%	44	73.3%	8	13.3%					521	4.00
6	PJ.6	7	11.7%	48	80.0%	5	8.3%					450	4.03

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel X1 PJ.3 sebesar 4.63 yaitu karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X1 PJ.5 sebesar 4.00 yaitu Karyawan memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Berdasarkan Lingkungan Kerja

NO	VARIABEL X2	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	LK.1	9	15.0%	44	73.3%	4	6.7%	3	5.0%			651	3.98
2	LK.2	6	10.0%	34	56.7%	8	13.3%	12	20.0%			927	3.57
3	LK.3	15	25.0%	42	70.0%	3	5.0%					514	4.20
4	LK.4	11	18.3%	37	61.7%	12	20.0%					624	3.98
5	LK.5	8	13.3%	42	70.0%	10	16.7%					551	3.97
6	LK.6	7	11.7%	46	76.7%	6	10.0%	1	1.7%			537	3.98

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel X2 LK.3 sebesar 4.20 yaitu hubungan antara sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X2 LK.2 sebesar 3.57

yaitu karyawan mampu bekerja dengan baik dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Berdasarkan Motivasi Kerja

NO	VARIABEL X3	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	MK.1	8	13.3%	28	46.7%	17	28.3%	7	11.7%			865	3.62
2	MK.2	11	18.3%	48	80.0%	1	1.7%					418	4.17
3	MK.3			12	20.0%	36	60.0%	7	11.7%	5	8.3%	809	2.92
4	MK.4	5	8.3%	36	60.0%	19	31.7%					593	3.77
5	MK.5	6	10.0%	52	86.7%	2	3.3%					362	4.07
6	MK.6	7	11.7%	42	70.0%	11	18.3%					548	3.93

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel X3 MK.2 sebesar 4.17 yaitu karyawan akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini di tingkatkan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X3 MK.3 sebesar 2.92 yaitu Karyawan selalu mendapatkan gangguan terhadap keselamatan dalam bekerja.

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Berdasarkan Kinerja Karyawan

NO	VARIABEL Y	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	KK.1	10	16.7%	41	68.3%	5	8.3%	4	6.7%			723	3.95
2	KK.2	10	16.7%	47	78.3%	3	5.0%					454	4.12
3	KK.3	5	8.3%	48	80.0%	7	11.7%					450	3.97
4	KK.4	6	10.0%	44	73.3%	7	11.7%	3	5.0%			640	3.88
5	KK.5	18	30.0%	42	70.0%							462	4.30
6	KK.6	13	21.7%	42	70.0%	5	8.3%					536	4.13

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel Y KK.5 sebesar 4.30 yaitu karyawan selalu bertanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada Y KK.4 sebesar 3.88 yaitu melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang karyawan hadapi dalam pekerjaan.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)			
PJ.1	0,777	0,000	VALID
PJ.2	0,777	0,000	VALID
PJ.3	0,407	0,000	VALID
PJ.4	0,259	0,046	VALID
PJ.5	0,627	0,000	VALID
PJ.6	0,624	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (X2)			
LK.1	0,758	0,000	VALID
LK.2	0,803	0,000	VALID
LK.3	0,656	0,000	VALID
LK.4	0,851	0,000	VALID
LK.5	0,653	0,000	VALID

LK.6	0,440	0,000	VALID
Motivasi Kerja (X3)			
MK.1	0,759	0,000	VALID
MK.2	0,519	0,010	VALID
MK.3	0,458	0,000	VALID
MK.4	0,756	0,000	VALID
MK.5	0,574	0,000	VALID
MK.6	0,571	0,000	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			
KK.1	0,725	0,000	VALID
KK.2	0,716	0,000	VALID
KK.3	0,558	0,000	VALID
KK.4	0,705	0,000	VALID
KK.5	0,287	0,026	VALID
KK.6	0,602	0,000	VALID

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Uji validitas dapat dilakukan menggunakan *Person Correlation* dengan mengukur tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai sig. < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil *output* SPSS 22 pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh indikator dari semua variabel dinyatakan valid karena memiliki sig. < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Promosi Jabatan	0,601	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,785	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,621	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,651	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil output SPSS 22 pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel promosi jabatan yaitu $0,601 > 0,60$. nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja yaitu $0,785 > 0,60$. . nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja yaitu $0,621 > 0,60$ Dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan yaitu $0,651 > 0,60$. Sehingga seluruh nilai Cronbach's Alpha pada variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, artinya keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

(Ghozali, 2018) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
,200 ^c	Normal

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan uji TOL dan VIF, data dapat dikatakan tidak terkena gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* $\leq 10,00$.

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Promosi Jabatan	,992	1,008
Lingkungan Kerja	,426	2,347
Motivasi Kerja	,425	2,354

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel independen promosi jabatan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,008 < 10$, variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,426 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,347 < 10$, dan variabel independen motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,425 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,354 < 10$ maka dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedestisitas

(Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Glejser, data dapat dikatakan tidak terkena gejala heteroskedastisitas apabila masing-masing variabel indepanen memiliki nilai signifikan $> \alpha 0,05$ (dengan dependen variabel yang sudah ditransform).

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Promosi Jabatan	,328
Lingkungan Kerja	,055
Motivasi Kerja	,761

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai signifikansi $0,328 > 0,05$, sehingga variabel promosi jabatan tidak terkena gejala heteroskedastisitas. variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,55 > 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja tidak terkena gejala heteroskedastisitas. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,761 > 0,05$ sehingga variabel motivasi kerja tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel tidak bebas (Y). Hasil analisis untuk persamaan regresi Linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3,702	3,145
Promosi Jabatan	,213	,101
Lingkungan Kerja	,262	,098
Motivasi Kerja	,394	,120

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 maka dapat ditulis persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,702 + 0,213 X_1 + 0,262 X_2 + 0,394 X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan Regresi Linear Berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 3,702, artinya bahwa promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai tetap, maka variabel terikat (Y) bernilai 3,702 satuan, dengan mempertimbangkan error (e), yang mewakili faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.
2. Nilai koefisien regresi variabel Promosi Jabatan bernilai 0,213, artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan senilai 0,213 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap dan mempertimbangkan error (e).
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja 0,262, artinya bahwa jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan senilai

0,262 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap dan mempertimbangkan error (e).

4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja 0,394, artinya bahwa jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan senilai 0,394 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap dan mempertimbangkan error (e).

4.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,702	3,145		1,177	,244
Promosi Jabatan	,213	,101	,182	2,103	,040
Lingkungan Kerja	,262	,198	,352	2,672	,010
Motivasi Kerja	,394	,120	,434	3,289	,002

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Nilai t table dengan derajat bebas (df) adalah $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2; n - k - 1)} = t_{(0,025; 56)} =$ sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,003 dengan hasil uji t sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel promosi jabatan didapat nilai t hitung sebesar $2,103 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai sig $0,040 < 0,05$ artinya variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel lingkungan kerja didapat nilai t hitung sebesar $2,672 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel motivasi kerja didapat nilai t hitung sebesar $3,289 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji f bertujuan untuk melihat secara simultan atau bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui F tabel adalah

$$Df 1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df 2 = n - k = 60 - 3 = 57 ; 2$$

Sehingga didapat nilai f tabel sebesar 2,77.

Hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139,081	3	46,360	26,339	,000 ^b
Residual	98,569	56	1,760		
Total	237,650	59			

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 26,339 > f tabel 2,77 dan nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan seluruh variabel independen yaitu promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi = R^2 (Koefisien korelasi pangkat dua) ialah besarnya sumbangan/andil (*share*) dari X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Hasil dari analisis untuk mengetahui jumlah R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,563	1,327

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) pada tabel 4.18 diperoleh nilai sebesar 0,563 atau 56,3% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel promosi jabatan (X1), lingkungan kerja (X2), dan

motivasi kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,3\% = 43,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Hasil pembahasan masing-masing variabel mengenai uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi

Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan memiliki nilai t hitung sebesar $2,103 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai sig $0,40 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. yang berarti semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan deskripsi data dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mengindikasikan bahwa karyawan secara konsisten memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner skor PJ3 yaitu (saya memiliki kinerja yang baik dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab). Disisi lain meskipun karyawan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, aspek ini masih merupakan faktor yang paling rendah nilainya dalam konteks pengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan aspek-aspek lain yang diukur. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner skor PJ5 yaitu (saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan). Setelah di observasi ternyata, perusahaan menggunakan berbagai faktor selain ijazah dalam proses promosi jabatan, seperti penilaian kerja, kontribusi terhadap proyek, kepemimpinan, dan ketrampilan interpersonal. Sehingga karyawan merasa bahwa kualifikasi pendidikan mereka tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haririe, 2019) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina kontruksi provinsi Sulawesi selatan.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,672 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja

karyawan. yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan deskripsi data dapat dijelaskan bahwa hubungan antara sesama rekan kerja sangat membantu karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kolaborasi dan dukungan dari rekan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner butir LK3 yaitu (hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan). Disisi lain pernyataan kuesioner butir LK2 yaitu (saya mampu bekerja dengan baik dengan kondisi ruang kerja yang nyaman) memiliki nilai paling rendah. Faktor yang di peroleh dari hasil obeservasi, bahwa Pekerja di lokasi proyek sering kali harus bekerja dalam kondisi yang tidak ideal, seperti ruang terbatas, kebisingan, debu, dan suhu yang tidak stabil. sehingga persepsi mereka tentang pentingnya kenyamanan ruang kerja menurun.

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Irfandi, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Sleman.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi

Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,289 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai $\text{sig } 0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan. yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan deskripsi data dapat dijelaskan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor motivasi yang signifikan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner butir MK2 yaitu (saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan). Disisi lain pernyataan kuesioner butir MK3 yaitu (saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya dalam bekerja) memiliki butir paling rendah. Rendahnya nilai ini mengindikasikan bahwa masalah keselamatan kerja merupakan faktor yang signifikan yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penetian (Khoir, 2017) yang menyatakan bahawa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PSTA BATAN Yogyakarta.

4.4.4 Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung.

Berdasarkan Uji f (Uji Simultan) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 56,3% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, hal ini terbukti dari pengujian f yang memiliki nilai f hitung sebesar $26,339 > f \text{ tabel } 2,77$ dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga hipotesis 4 (H4) diterima.

Berdasarkan deskripsi data dapat dijelaskan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Ini mengindikasikan bahwa tanggung jawab pribadi merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner butir KK5 yaitu (saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebankan). Disisi lain pernyataan kuesioner butir KK4 yaitu (melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan)

memiliki butir paling rendah meskipun hubungan antar rekan kerja baik, namun ada hambatan dalam komunikasi yang mencegah penyelesaian masalah secara efektif. Ini bisa termasuk kurangnya kejelasan dalam komunikasi, misinterpretasi, atau kurangnya saluran komunikasi formal untuk masalah tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khoir, 2017) dan (Irfandi, 2019) yang menyatakan Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung. Pada variabel promosi jabatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator prestasi kerja, dimana rata-rata karyawan merasa memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan kinerja karyawan terendah di pengaruhi oleh indikator pendidikan, dimana ijazah dari pendidikan formal yang sesuai tidak berpengaruh secara signifikan dalam promosi jabatan, hal ini dikarenakan perusahaan menggunakan berbagai faktor selain ijazah dalam proses promosi jabatan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung. Pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator hubungan dengan rekan kerja, dimana rata-rata karyawan merasa hubungan antara sesama rekan kerja sangat membantu karyawan dalam

bekerja dan menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan terendah di pengaruhi oleh suasana kerja, dimana rata-rata karyawan mampu bekerja dengan baik dengan kondisi ruang kerja yang nyaman. Disebabkan pekerja di lokasi proyek sering kali harus bekerja dalam kondisi yang tidak ideal, seperti ruang terbatas, kebisingan, debu, dan suhu yang tidak stabil. sehingga persepsi mereka tentang pentingnya kenyamanan ruang kerja menurun.

3. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator kebutuhan mempertahankan hidup, dimana rata-rata karyawan merasa bahwa mereka akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan. Sedangkan kinerja karyawan terendah di pengaruhi oleh indikator rasa aman, dimana rata-rata karyawan sering menghadapi gangguan terhadap keselamatan dalam bekerja. Rendahnya nilai ini mengindikasikan bahwa masalah keselamatan kerja merupakan faktor yang signifikan yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan variabel Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi komersial pada proyek kereta cepat Jakarta-Bandung. Pada variabel Kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat

tinggi di pengaruhi oleh indikator ketepatan waktu, dimana rata-rata karyawan merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Sedangkan kinerja karyawan terendah di pengaruhi oleh indikator perolehan kuantitasnya, dimana rata-rata karyawan belum merasa melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. meskipun hubungan antar rekan kerja baik, ada hambatan dalam komunikasi yang mencegah penyelesaian masalah secara efektif. Ini bisa termasuk kurangnya kejelasan dalam komunikasi, misinterpretasi, atau kurangnya saluran komunikasi formal untuk masalah tertentu.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa saran untuk perusahaan adalah sebagai berikut: Untuk promosi jabatan, perusahaan harus memastikan proses promosi yang adil dan transparan, menginvestasikan dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta mengomunikasikan jalur karir dengan jelas. Mengenai lingkungan kerja, perusahaan perlu meningkatkan kondisi fisik ruang kerja, memfasilitasi kolaborasi dan hubungan positif antar rekan kerja, serta meningkatkan standar keselamatan kerja. Terakhir, dalam hal motivasi kerja, perusahaan

harus mempertimbangkan peningkatan gaji dan tunjangan, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan berprestasi, serta menerapkan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Dengan mengintegrasikan saran-saran ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama pada objek yang berbeda disarankan untuk memperluas objek penelitian dan dapat meneliti variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi. Misalnya implementasi Gaji, Insentif, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Pelatihan. Ini dapat membantu mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian dibatasi oleh waktu yang terbatas. Sehingga Penelitian yang dilakukan tidak dapat menangkap perubahan jangka panjang.
2. Penelitian ini tidak mempertimbangkan kontribusi pengaruh 41,5% dari faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data hasil kuesioner. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki beberapa kelemahan diantaranya

Responden yang sadar bahwa mereka sedang diamati atau diteliti mungkin mengubah perilaku mereka secara sadar atau tidak sadar, yang dikenal sebagai *Hawthorne Effect*, dan ini dapat mempengaruhi validitas hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Ade Suryani Nasution, et al. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) BANDAR LAMPUNG. *Doctoral Dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG*, 1(3), 542–553. file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Ade Suryani Nasution - 2021 - PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (.pdf
- Aditya Trisna, et al. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Aditya Trisna, et AFakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia*, 17, 127–140. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/index>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. <http://opac.lib.unlam.ac.id/id/opac/detail.php?q1=634.9&q2=Suh&q3=P&q4=>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (cetakan 14). PT Rineka Cipta.
- Dhona, D. A. E. (2015). Hubungan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(1), 291–298. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5195>
- Eka Gorby Setia, J. (2015). Pengaruhpromosi Jabatan Dan Motivasikerja Terhadap Kepuasan Kerja Agen Pt. Asuransi Jiwasraya Magelang Branchoffice. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 11(1), 1. file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Eka Gorby Setia - 2015 - Pengaruhpromosi Jabatan Dan Motivasikerja Terhadap Kepuasan Kerja Agen Pt. Asuransi Jiwasraya Magelang Branchof.pdf
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Handoko T. Hani.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (cetakan 9). Universitas Diponegoro. http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545
- Haririe, R. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerjapegawai Pada Kantor Dinas Bina Margadan Bina Konstruksi Provinsisulawesi Selatan*.

file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Raqieb Haririe - 2019 - Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Bina Margadan Bina Konstruksi Provinsisulawes.pdf

- Hasani, Y. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2023). Pengaruh Kesejahteraan, Senioritas Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1520–1531.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50711>
- Irfandi, M. R. (2019). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PDAM KABUPATEN SLEMAN)*. 1. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed). Wadsworth. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=324225>
- Khoir, A. N. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (PSTA BATAN) YOGYAKARTA*. 4(1), 9–15.
 file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Auzan Noor Khoir - 2017 - PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SAINS DAN TEKN.pdf
- Nazir. (2013). *Metode Penelitian* (cetakan 8). Penerbit Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches* (2nd ed). Allyn and Bacon.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=137755>
- Palandeng, R. E., Nelwan, O., Uhing, Y., Nelwan, O., Uhing, Y., Manajemen, J., & Bisnis, F. (2022). *PENGARUH PROMOSI JABATAN , REKAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT . PLN UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGO) THE EFFECT OF POSITION PROMOTION , CO-WORKERS AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT PT . PLN SULUTTENGGO REGIONAL MAIN UNIT)*. *Ind*. 10(3), 795–802.
 file:///C:/Users/User/Downloads/Jurnal pengaruh promosi jabatan terhadap PLN.pdf
- Pebrianti, E., Dan, B., & Di, K. (2022). *Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kinerja Karyawan Di PT Pos Cabang*

- Sleman Yogyakarta. 1*(August), 24–31.
file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Pebrianti, Dan, Di - 2022 - Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kinerja Karyawan Di PT Pos Cabang.pdf
- Pioh, H. T., Tommy, P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Debt To Equity Ratio, Earning Per Share Dan Return on Asset Terhadap Nilai Perusahaan Sub Sector Food and Beverages Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3018–3027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21215>
- Prastiwi, C. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV.OMYRA GLOBAL RESOURCES. 1*(1), 120. <https://doi.org/10.36294/jurti.v4i1.1334>
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Pujihastuti - 2010 - Prinsip penulisan kuesioner penelitian.pdf
- Purnomo, Y. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada Smk di Kabupaten Semarang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sitanggang, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Dolly .P Sitanggang - 2021 - Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pe.pdf
- Suliyanto, & Suyantoro, F. S. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (F. S. Suyantoro (ed.); Ed. 1). Andi. <https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=104968>
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota

Ikapi.

Supriaddin, N. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT BAHTERAMAS KONAWE. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari*, 5(2), 616–637.
 file:///C:/Users/User/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Nofal Supriaddin - 2020 - PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT BAHTE.pdf

LAMPIRAN

1. Permohonan Kuesioner Penelitian

Semarang, 25 Februari 2024

Kepada responden yang terhormat,

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama Semarang, dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Hasan Ababil

NIM : 225220001

Prodi : S1 Manajemen

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung”**, Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti



(Hasan Ababil)

2. Formulir Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ >50 Tahun

Tingkat pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA
☐ Diploma ☐ Sarjana ☐ Master

Status Perkawinan : ☐ Menikah ☐ Lajang ☐ Cerai

Lama Bekerja : ☐ <1Tahun ☐ 2-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ >11 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN DAFTAR PERTANYAAN

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda silang (X) untuk data responden dan tanda checklist (✓) untuk kuesioner dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan pengisian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju(SS)

NO	Promosi Jabatan (X1)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
PJ1	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
PJ2	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri saya sendiri maupun tugas, dan saya selalu mentaati prosedur dan peraturan.					
PJ3	Saya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab .					
PJ4	Saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.					
PJ5	Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.					
PJ6	Atasan saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para pegawai.					

NO	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
LK1	Suasana kerja yang saya tenang, sejuk, aman dan luas melancarkan saya dalam bekerja					
LK2	Saya mampu bekerja dengan baik dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
LK3	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan					
LK4	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan					
LK5	Fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai					
LK6	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik					

NO	Pernyataan Motivasi Kerja (X3)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
MK1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih Kurang.					
MK2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan					
MK3	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja					
MK4	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif					
MK5	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman sekantor					
MK6	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					

NO	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
KK1	Saya setuju bahwa prestasi kerja karyawan merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.					
KK2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
KK3	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					
KK4	Melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.					
KK5	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
KK6	Saya selalu disiplin waktu dalam bekerja.					

3. Skor Butir Data Responden

RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	STATUS PERKAWINAN	LAMA BEKERJA
1	1	1	3	1	2
2	1	1	4	1	2
3	1	1	4	1	3
4	1	4	5	1	2
5	1	4	5	1	2
6	2	1	5	2	2
7	2	1	4	2	2
8	1	3	3	1	3
9	1	2	5	1	3
10	1	3	4	1	2
11	1	3	4	1	2
12	2	1	4	1	1
13	2	1	3	1	3
14	1	1	5	2	1
15	2	2	5	1	1
16	2	1	5	1	1
17	2	3	3	1	2
18	1	3	4	2	2
19	2	1	4	1	2
20	2	2	5	1	2
21	2	3	4	1	2
22	2	4	4	1	2
23	2	3	4	2	2

RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	STATUS PERKAWINAN	LAMA BEKERJA
24	2	3	5	2	3
25	2	3	4	3	3
26	1	1	4	2	2
27	2	3	4	1	2
28	2	3	3	1	2
29	1	1	4	2	2
30	2	2	5	1	2
31	1	1	4	1	2
32	1	2	5	1	2
33	1	1	4	2	2
34	1	1	5	2	2
35	1	1	5	2	1
36	1	1	5	2	1
37	1	2	4	1	2
38	1	2	4	1	1
39	1	2	4	1	2
40	1	1	5	1	3
41	1	2	5	1	2
42	1	3	5	1	2
43	1	1	5	2	1
44	1	1	5	2	2
45	1	1	5	2	1
46	1	1	3	2	2
47	2	2	5	1	2

RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	STATUS PERKAWINAN	LAMA BEKERJA
48	1	2	5	1	2
49	1	1	5	2	2
50	1	2	5	2	2
51	1	2	4	2	2
52	1	3	5	1	2
53	1	2	5	1	2
54	1	3	5	2	3
55	1	4	5	2	1
56	1	3	5	2	1
57	1	2	5	2	2
58	1	2	3	2	2
59	1	3	5	2	1
60	2	2	5	1	2

4. Skor Butir Pernyataan Promosi Jabatan

RESPONDEN	PROMOSI JABATAN (X1)						TOTAL X1
	PJ.1	PJ.2	PJ.3	PJ.4	PJ.5	PJ.6	
1	5	5	4	4	4	4	26
2	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	5	4	3	3	23
4	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	4	4	28
6	5	5	5	4	4	4	27
7	4	4	4	5	4	4	25
8	4	4	4	5	3	3	23
9	4	4	4	5	4	4	25
10	4	4	5	4	3	3	23
11	4	4	4	5	4	4	25
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	4	4	5	4	4	25
14	4	4	5	4	4	4	25
15	4	4	4	4	3	4	23
16	4	4	5	4	3	3	23
17	5	5	5	5	5	3	28
18	5	5	5	4	4	4	27
19	4	5	5	4	4	4	26
20	5	5	5	5	4	4	28
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	5	4	4	5	28
23	5	5	5	4	4	4	27
24	5	5	5	4	4	5	28
25	4	4	5	4	4	5	26
26	4	4	5	4	3	4	24
27	4	4	5	4	5	4	26
28	5	5	5	4	4	4	27
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	4	4	28

31	5	5	5	4	4	4	27
32	5	5	5	4	3	4	26
33	4	4	4	5	4	4	25
34	5	5	5	4	4	4	27
35	4	4	4	5	5	4	26
36	4	4	4	5	5	4	26
37	5	5	5	5	4	4	28
38	5	4	4	5	4	4	26
39	5	5	5	5	4	4	28
40	5	5	4	4	4	4	26
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	4	4	4	27
43	5	5	5	4	4	4	27
44	5	4	4	5	4	4	26
45	5	5	5	4	4	4	27
46	4	4	5	5	4	4	26
47	5	5	5	5	4	4	28
48	4	4	4	5	5	4	26
49	5	5	5	4	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	5	4	4	26
52	5	5	5	5	4	4	28
53	5	5	5	4	4	4	27
54	4	4	5	4	4	4	25
55	4	4	5	4	3	4	24
56	5	5	4	5	4	4	27
57	5	5	4	5	4	4	27
58	5	5	4	5	4	4	27
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	4	4	4	27

5. Skor Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA X2						TOTAL X2
LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	
4	4	4	4	3	4	23
4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	4	3	4	23
4	3	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22
4	4	5	4	3	3	23
4	4	3	4	4	3	22
4	3	3	3	5	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	5	4	3	25
4	2	5	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	5	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	2	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	2	4	4	4	4	22
4	2	4	4	4	4	22
5	4	5	5	4	2	25
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	3	22
4	4	5	4	4	4	25
2	2	4	3	4	4	19
2	2	4	3	4	4	19
2	2	4	3	4	4	19
3	4	4	3	4	4	22
3	2	3	3	3	4	18
4	2	4	3	3	4	20
4	3	4	3	3	4	21
4	2	4	3	3	4	20
4	3	4	3	3	4	21
4	2	5	4	3	4	22
4	2	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24

6. Skor Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA X3						TOTAL X3
MK.1	MK.2	MK.3	MK.4	MK.5	MK.6	
3	4	3	4	4	4	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	3	4	23
4	3	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
4	4	3	3	4	3	21
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	4	3	4	21
5	5	3	4	5	5	27
5	5	3	4	5	5	27
5	5	3	5	5	5	28
5	4	4	4	5	4	26
4	5	3	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	5	4	3	23
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24

4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	3	21
3	4	3	4	4	4	22
5	5	1	5	5	5	26
4	4	3	3	4	3	21
3	4	3	4	4	4	22
5	4	2	5	4	5	25
5	4	2	4	4	4	23
3	4	1	4	4	4	20
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	3	21
3	4	4	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
4	5	3	4	4	4	24
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	4	4	4	23
2	4	3	3	4	4	20
2	4	3	3	4	4	20
2	4	3	3	4	4	20
3	4	1	3	4	4	19
3	4	2	3	4	4	20
3	4	1	3	4	4	19
2	4	2	3	4	4	19
2	4	2	3	4	4	19
2	4	2	3	4	4	19
2	5	1	4	4	4	20
4	5	2	4	4	4	23
4	4	3	3	4	3	21

7 Skor Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KERJA Y						TOTAL Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	4	4	23
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22
4	4	3	4	5	4	24
4	5	3	4	5	4	25
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	3	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	3	5	4	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
2	3	3	3	5	5	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
2	4	5	2	5	3	21
2	3	4	3	5	3	20
3	4	4	2	5	3	21
4	3	4	4	4	4	23
2	4	4	4	5	3	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	2	4	5	23

8 Deskripsi Responden Seluruh Karakteristik

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	41	68.3	68.3	68.3
	PEREMPUAN	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30TAHUN	23	38.3	38.3	38.3
	31-40TAHUN	17	28.3	28.3	66.7
	41-50TAHUN	16	26.7	26.7	93.3
	>50TAHUN	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	11.7	11.7	11.7
	DIPLOMA	21	35.0	35.0	46.7
	SARJANA	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

STATUS_PERKAWINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MENIKAH	34	56.7	56.7	56.7
	LAJANG	25	41.7	41.7	98.3
	CERAI	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1TAHUN	12	20.0	20.0	20.0
	2-5TAHUN	40	66.7	66.7	86.7
	6-10TAHUN	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

9 Deskripsi Statistik Seluruh Variabel**Descriptive Statistics****PJ.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	43.3	43.3	43.3
	SS	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PJ.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	43.3	43.3	43.3
	SS	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PJ.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	36.7	36.7	36.7
	SS	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PJ.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	48.3	48.3	48.3
	SS	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PJ.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13.3	13.3	13.3
	S	44	73.3	73.3	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PJ.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.3	8.3	8.3
	S	48	80.0	80.0	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	4	6.7	6.7	11.7
	S	44	73.3	73.3	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	20.0	20.0	20.0
	KS	8	13.3	13.3	33.3
	S	34	56.7	56.7	90.0
	SS	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	42	70.0	70.0	75.0
	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	20.0	20.0	20.0
	S	37	61.7	61.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16.7	16.7	16.7
	S	42	70.0	70.0	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	6	10.0	10.0	11.7
	S	46	76.7	76.7	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	KS	17	28.3	28.3	40.0
	S	28	46.7	46.7	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.7	1.7	1.7
	S	48	80.0	80.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.3	8.3	8.3
	TS	7	11.7	11.7	20.0
	KS	36	60.0	60.0	80.0
	S	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	31.7	31.7	31.7
	S	36	60.0	60.0	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	52	86.7	86.7	90.0
	SS	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18.3	18.3	18.3
	S	42	70.0	70.0	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	KS	5	8.3	8.3	15.0
	S	41	68.3	68.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	47	78.3	78.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11.7	11.7	11.7
	S	48	80.0	80.0	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	7	11.7	11.7	16.7
	S	44	73.3	73.3	90.0
	SS	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	70.0	70.0	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.3	8.3	8.3
	S	42	70.0	70.0	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

10 Output SPSS Uji Validitas Promosi Jabatan

		Correlations						
		PJ.1	PJ.2	PJ.3	PJ.4	PJ.5	PJ.6	TOTAL_X1
PJ.1	Pearson Correlation	1	.864**	.382**	-.038	.195	.292*	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.772	.135	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
PJ.2	Pearson Correlation	.864**	1	.451**	-.105	.195	.292*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.423	.135	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
PJ.3	Pearson Correlation	.382**	.451**	1	-.459**	-.067	.134	.407**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.611	.306	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
PJ.4	Pearson Correlation	-.038	-.105	-.459**	1	.388**	.072	.259*
	Sig. (2-tailed)	.772	.423	.000		.002	.583	.046
	N	60	60	60	60	60	60	60
PJ.5	Pearson Correlation	.195	.195	-.067	.388**	1	.434**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.135	.135	.611	.002		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
PJ.6	Pearson Correlation	.292*	.292*	.134	.072	.434**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.024	.024	.306	.583	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.777**	.777**	.407**	.259*	.627**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.046	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

11 Output SPSS Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations						
		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	TOTAL_X2
LK.1	Pearson Correlation	1	.578**	.466**	.625**	.235	.193	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.071	.139	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
LK.2	Pearson Correlation	.578**	1	.363**	.602**	.435**	.122	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.001	.355	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
LK.3	Pearson Correlation	.466**	.363**	1	.591**	.263*	.197	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.042	.132	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
LK.4	Pearson Correlation	.625**	.602**	.591**	1	.540**	.202	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.122	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
LK.5	Pearson Correlation	.235	.435**	.263*	.540**	1	.342**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.071	.001	.042	.000		.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
LK.6	Pearson Correlation	.193	.122	.197	.202	.342**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.139	.355	.132	.122	.008		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.758**	.803**	.656**	.851**	.653**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

12 Output SPSS Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations								
		MK.1	MK.2	MK.3	MK.4	MK.5	MK.6	TOTAL_X3
MK.1	Pearson Correlation	1	.273*	.293*	.417**	.408**	.124	.759**
	Sig. (2-tailed)		.035	.023	.001	.001	.346	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK.2	Pearson Correlation	.273*	1	-.109	.364**	.485**	.345**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.035		.409	.004	.000	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK.3	Pearson Correlation	.293*	-.109	1	.136	-.096	-.089	.458**
	Sig. (2-tailed)	.023	.409		.302	.463	.498	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK.4	Pearson Correlation	.417**	.364**	.136	1	.311*	.629**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.302		.016	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK.5	Pearson Correlation	.408**	.485**	-.096	.311*	1	.450**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.463	.016		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK.6	Pearson Correlation	.124	.345**	-.089	.629**	.450**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.346	.007	.498	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.759**	.519**	.458**	.756**	.574**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

13 Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	TOTAL_Y
KK.1	Pearson Correlation	1	.431**	.255*	.463**	-.208	.411**	.725**
	Sig. (2-tailed)		.001	.049	.000	.111	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK.2	Pearson Correlation	.431**	1	.351**	.339**	.315*	.283*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001		.006	.008	.014	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK.3	Pearson Correlation	.255*	.351**	1	.281*	.212	.089	.558**
	Sig. (2-tailed)	.049	.006		.030	.104	.498	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK.4	Pearson Correlation	.463**	.339**	.281*	1	.006	.293*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.030		.965	.023	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK.5	Pearson Correlation	-.208	.315*	.212	.006	1	.041	.287*
	Sig. (2-tailed)	.111	.014	.104	.965		.755	.026
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK.6	Pearson Correlation	.411**	.283*	.089	.293*	.041	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.498	.023	.755		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.725**	.716**	.558**	.705**	.287*	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.026	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

14 Output SPSS Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PJ.1	21.75	1.852	.611	.431
PJ.2	21.75	1.852	.611	.431
PJ.3	21.68	2.491	.133	.634
PJ.4	21.80	2.739	-.037	.698
PJ.5	22.32	2.084	.383	.535
PJ.6	22.28	2.173	.420	.525

15 Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK.1	19.70	5.061	.622	.730
LK.2	20.12	4.139	.611	.746
LK.3	19.48	5.745	.525	.757
LK.4	19.70	4.824	.763	.696
LK.5	19.72	5.664	.509	.759
LK.6	19.70	6.315	.260	.806

16 Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK.1	18.85	2.740	.492	.514
MK.2	18.30	4.112	.360	.585
MK.3	19.55	3.913	.103	.705
MK.4	18.70	3.264	.598	.480
MK.5	18.40	4.108	.448	.572
MK.6	18.53	3.812	.366	.574

17 Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	20.40	2.447	.467	.576
KK.2	20.23	2.928	.575	.552
KK.3	20.38	3.223	.373	.614
KK.4	20.47	2.626	.478	.568
KK.5	20.05	3.709	.059	.701
KK.6	20.22	3.020	.387	.606

18 Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29254010
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.059
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

19 Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.702	3.145		1.177	.244		
	PJ	.213	.101	.182	2.103	.040	.992	1.008
	LK	.262	.098	.352	2.672	.010	.426	2.347
	MK	.394	.120	.434	3.289	.002	.425	2.354

a. Dependent Variable: KK

20 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.918	1.931		-1.511	.136		
PJ	.061	.062	.124	.987	.328	.992	1.008
LK	.118	.060	.376	1.964	.055	.426	2.347
MK	-.023	.074	-.061	-.319	.751	.425	2.354

a. Dependent Variable: ABS_RES

21 Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.702	3.145		1.177	.244		
PJ	.213	.101	.182	2.103	.040	.992	1.008
LK	.262	.098	.352	2.672	.010	.426	2.347
MK	.394	.120	.434	3.289	.002	.425	2.354

a. Dependent Variable: KK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.563	1.327

a. Predictors: (Constant), MK, PJ, LK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.081	3	46.360	26.339	.000 ^b
	Residual	98.569	56	1.760		
	Total	237.650	59			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MK, PJ, LK

22 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

23 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

24 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing 1)











SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA KARYA UTAMA
 Program Studi Akuntansi dan Manajemen
 Terakreditasi BAN- PT
 Jl. Tegalsari Raya No. 102 Semarang
 Telp./Fax: 024 -76440587

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : HASAN ABABIL
 NIM : 225220001
 PEMBIMBING I : YUDHO PURNOMO, S.E., M.M., CPRM, CPLM, CPDM
 PEMBIMBING II : YANI SUSETYO, SE., M.Si., CHRP., CTT
 JUDUL : PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA
 DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 DIVISI KOMERSIAL PROYEK KERETA CEPAT JAKARTA-
 BANDUNG

PEMBIMBING I : YUDHO PURNOMO, S.E., M.M., CPRM, CPLM, CPDM

TANGGAL	MATERI	TANDA TANGAN
12 Juni 2024	Pengajuan Judul Skripsi	
15 Juni 2024	Acc Judul Skripsi	
03 Februari 2025	Revisi penulisan proposal, revisi hubungan logis antar variabel	
14 Februari 2025	Persetujuan seminar proposal	
25 Februari 2025	Revisi penambahan daftar pustaka dan kuesioner	
04 Maret 2025	Revisi penulisan Kuesioner	
10 Maret 2025	Revisi penulisan rumus regresi, keterangan sumber di tabel responden, penulisan angka desimal pada nilai sig uji t	
11 Maret 2025	Acc sidang skripsi	

25 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing II)











**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA KARYA UTAMA**

Program Studi Akuntansi dan Manajemen
Terakreditasi BAN- PT
Jl. Tegalsari Raya No. 102 Semarang
Telp./Fax. 024 -76440587

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : HASAN ABABIL
NIM : 225220001
PEMBIMBING I : YUDHO PURNOMO, S.E., M.M., CPRM, CPLM, CPDM
PEMBIMBING II : YANI SUSETYO, SE., M.Si., CHRP., CTT
JUDUL : PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIVISI KOMERSIAL PROYEK KERETA CEPAT JAKARTA-
BANDUNG

PEMBIMBING II : YANI SUSETYO, SE., M.Si., CTT

TANGGAL	MATERI	TANDA TANGAN
12 Oktober 2024	Bimbingan tata cara penulisan	
30 November 2024	Bimbingan bab 1,2 & 3	
06 Desember 2024	Revisi fenomena GAP, kutipan dan penulisan	
10 Januari 2025	Revisi penulisan bab 1,2 & 3	
21 Januari 2025	Acc bab 1,2 & 3	
25 Februari 2025	Revisi penulisan bab 1,2 dan 3 penambahan kuisioner & daftar pustaka	
04 Maret 2025	Bimbingan skripsi bab 4 & 5	
06 Maret 2025	Revisi Abstrak, Hipotesis Penelitian, Uji Heteroskedastisitas dan koefisien determinasi	

26 Dokumentasi



27 Surat Keterangan Observasi



High Speed Railway Contractor Consortium
Project Team PT WIJAYA KARYA (Persero) Tbk.

Jalan D.I. Panjaitan Kav. 9-10, Jakarta 13340, Kotak Pos 4174/JKTJ, Telepon : 021-8192808, 8508640, Faksimili : 021-8191235

Reff. No. : TP.02.09/HSRCC.1.2344/V/2024
 Attachment : -

Jakarta, 1 April 2024

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Jabatan Kepala Seksi Project Control Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. menerangkan bahwa:

Nama : Hasan Ababil
 Tempat, Tanggal lahir : Tasikmalaya, 16 Maret 1994
 NIK : 3211141603940010
 Perguruan Tinggi : STIE Cendekia Karya Utama
 NIM : 225220001
 Jurusan/Prodi : SI Manajemen

Adalah benar nama tersebut diatas telah melaksanakan riset/observasi di Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Terhitung mulai 01 Maret 2024 s/d 30 Maret 2024 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial Pada Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Your Faithfully,
PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk
High Speed Railway Project Team

PT. WIJAYA KARYA (Persero) Tbk.
Wahyudi Svafie
 Kepala Seksi Project Control