

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dalam penelitian ini mencoba menjawab pertanyaan apakah ada pengaruh antara Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Pada Jafung AKPD DJPK, bagaimana hubungan antara variabel tersebut dan dimensi-dimensinya? Hal itu yang akan dijabarkan di dalam kesimpulan ini.

Hasil dari penelitian yang dilaksanakan di DJPK menunjukkan bahwa:

1. Jafung AKPD DJPK memiliki tugas dan tanggungjawab serta peranan penting dalam kegiatannya. Motivasi Pegawai Jafung AKPD terindikasi menurun pada masa pandemic hal ini dibuktikan dari tingginya tingkat keterlambatan absensi dan pulang sebelum waktunya. Absensi ini bisa dilihat dari:
 - a. Absensi masuk terlihat adanya peningkatan pelanggaran keterlambatan masuk ataupun absensi dari Jafung AKPD DJPK dibandingkan TW I 2020 (sebelum pandemic menyebar) dengan TW II, TW III dan TW IV (masa pandemic dengan kebijakan Pembatasan sosial berskala besar) pelanggaran absen masuk meningkat 100 % pada masa pandemic dari TW I sebanyak 2 kali , pada TWII sebanyak 4 kali dan TW III juga sebanyak 4 kali, sedangkan pada TW IV terjadi lonjakan lagi menjadi 150% sebanyak 5 kali keterlambatan.
 - b. Absensi pulang Jafung AKPD DJPK terjadi peningkatan pelanggaran absen pulang yang sangat signifikan pelanggaran absensi dibandingkan TW I Tahun 2020 (sebelum pandemic menyebar) dengan TW II, TW III dan TW IV (masa pandemic dengan kebijakan Pembatasan sosial berskala besar) meningkat

1400% pada masa pandemic dari TW I sebanyak 1 kali ke 14 kali pada TW II, dari TW I dibandingkan TW III meningkat 2200% dari 1 kali ke 22 kali dan dibandingkan dengan TW IV peningkatannya sebesar 800% dari 1 kali ke 8 kali.

2. Pengujian hipotesa dengan regresi melalui aplikasi spss membuktikan:
 - a. Pada saat penelitian berlangsung, dari pengujian menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel motivasi pada Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa pertama terbukti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya.
 - b. Pada saat penelitian berlangsung, dari pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif variabel pengembangan karier terhadap motivasi pada Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa kedua tidak terbukti, variabel pengembangan karier tidak memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan ini menjadi suatu hal yang di luar perkiraan peneliti karena tidak sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis. Hal ini menunjukkan pada saat penelitian pengembangan karier bukanlah variabel yang memiliki pengaruh terhadap motivasi Jafung AKPD DJPK.
 - c. Pada saat penelitian berlangsung, dari pengujian menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi dan pengembangan karier bersama-sama terhadap motivasi Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu. ini menyatakan bahwa hipotesa ke 3 terbukti dengan adanya pengaruh positif kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi Jafung AKPD DJPK.
3. Untuk melihat lebih dalam lagi, peneliti mencoba melihat hubungan dari dimensi-dimensi pada variabel bebas kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi. Hasil dari kuesioner dan regresi antara dimensi-

dimensi pada variable independen kompensasi dan pengembangan karier menunjukkan dimensi yang paling berpengaruh adalah kompensasi intrinsik daripada dimensi-dimensi yang lain seperti kompensasi ekstrinsik, perencanaan karier, dan manajemen karier. Ini menarik mengingat ada pandangan umum (mazhab tradisonal) bahwa kompensasi ekstrinsik yang selalu menjadi daya tarik utama bagi pegawai untuk bekerja pada sebuah organisasi dan hal inipun juga berlaku pada organisasi Kemenkeu. Data yang tersaji menunjukkan bahwa teori tersebut tidak berlaku untuk Jafung AKPD DJPK pada saat ini (periode penelitian), dan hal ini menjadi suatu catatan bagi penelitan ataupun pengambilan kebijakan selanjutnya.

Pada dimensi kompensasi instrinsik terlihat bahwa pertumbuhan kemampuan dari Jafung AKPD DJPK, aktualisasi diri, peranan di organisasi dan penghargaan ini berdampak positif terhadap motivasi pegawai Jafung AKPD DJPK.

- 4) Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner dalam penelitian ini terdapat juga ada beberapa negative tone, hal ini terlihat pada nilai bobot ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini seperti pada :
 - a. Kompensasi mengenai ruangan kerja, tunjangan kinerja dan lembur; kurangnya penghargaan terhadap kinerja Jafung AKPD;
 - b. Pengembangan karier pada kurangnya informasi peluang karier, pengukuran kemampuan diri dan minat, serta persiapan rencana;
 - c. Motivasi pada komunikasi dan kekuasaan atau wilayah tanggungjawab dalam pekerjaan
1. Dari pengujian menggunakan spss menunjukan bahwa dari variable-variable bebas kompensasi dan pengembangan karier dari penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 45% terhadap motivasi sebagai variable dependen. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 55% variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap motivasi

Jafung AKPD DJPK, sehingga diperlukan penelitian lebih jauh terhadap variable yang lain seperti kepemimpinan, budaya kerja ataupun variabel yang lain.

B. Saran-Saran

Berdasarkan data yang disajikan dalam kesimpulan penelitian, khususnya terhadap data ketidakpuasan Jafung AKPD DJPK, kami memberikan saran-saran untuk perbaikan kepada pihak DJPK agar :

1. Dalam variable kompensasi bisa diupayakan agar :
 - a. membuka ruang untuk mengevaluasi pelaksanaan desain ruang kerja Jafung AKPD DJPK. Organisasi (SDM, Bagian Umum dan perwakilan Jafung AKPD berdiskusi untuk desain open space ruangan kerja Jafung AKPD mengingat kedepannya ada kemungkinan besar Jafung AKPD menjadi *backbone* dari DJPK dengan tanggungjawab yang sangat besar bagi kualitas pelayanan public dan pembangunan di seluruh daerah-daerah Indonesia dengan mengelola hampir 1/3 APBN dan dengan tantangan kondisi yang dinamis dan keterbatasan yang ada.. Renovasi dengan pemberian ruang kerja sendiri ataupun meja kerja sendiri juga merupakan salah satu bentuk dari insentif bagian dari kompensasi dari organisasi. Bila dimungkinkan dalam renovasi selanjutnya konsep *open space* tetap bisa dilaksanakan mengingat usia Jafung AKPD DJPK sebagian besar terdiri generasi X dan Y yang memiliki kecenderungan lebih suka pada konsep ruang kerja yang open space (penelitian sebelumnya di Selandia Baru) tetapi perlu dipertimbangkan juga untuk menyiapkan ruang sendiri bagi Jafung AKPD Utama dalam konsep open space, dan meja kerja pribadi bagi Jafung AKPD DJPK.
 - b. memberi kemudahan dalam administrasi penggantian *overtime* dalam pekerjaan Jafung AKPD disesuaikan dengan

mempertimbangkan kemampuan keuangan organisasi. Untuk surat tugas, absensi, laporan perlu disesuaikan dengan kondisi pandemic.

- c. memberikan penganugrahan penghargaan pengabdian dan prestasi kerja Jafung AKPD dimana Jafung AKPD yang berkinerja bagus mungkin perlu diberikan kepada Jafung per level seperti Jafung AKPD Pertama Of The Month, Jafung AKPD Muda Of The Month, dan Jafung AKPD Madya Of The Month; atau bisa juga diberikan penghargaan Golden Falcon untuk pegawai Jafung AKPD DJPK yang memberikan kinerja layanan melebihi tuntutan pekerjaan atau standar dari organisasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan tanggal 15 Januari 2014, bisa juga diberikan penghargaan kepada PNS yang telah menunjukkan pengabdian, kejujuran, kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, dan kecakapan, dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dalam bentuk :

- 1) tanda kehormatan;
- 2) kenaikan pangkat istimewa;
- 3) kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- 4) kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Hasil penghargaan bisa dipublikasikan melalui website resmi DJPK, siaran video yang di relay di setiap lantai di Gedung Radius Prawiro, pulikasi melalui media sosial di akun Facebook, tiktok, maupun Instagram DJPK.

- 2. Untuk variable pengembangan karier diperlukan :
 - a. membuka ruang dialog komunikasi formal maupun informal mengenai pengembangan karier antara Pembina Jafung AKPD dan atau Pejabat atasan Jafung AKPD dalam hal ini Direktur pada setiap Direktorat dengan Jafung AKPD untuk berdiskusi, bertukar

pikiran demi perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasinya. Dialog bisa dalam bentuk acara bincang pagi ataupun rapat koordinasi bulanan bila memungkinkan dengan pertemuan fisik terbatas tetapi bila masih belum memungkinkan bisa secara online via zoom meeting atau google meet ataupun dalam grup whatsapp maupun grup telegram ataupun secara hybrid tatap muka dengan online;

- b. perlunya sosialisasi untuk kriteria kandidat dan pola promosi dan mutasi pada Jafung AKPD DJPK terutama untuk pola promosi pada posisi Jafung AKPD Utama yang masih belum ada pejabatnya di setiap Direktorat dan Jafung AKPD Madya. Untuk pelaksanaannya hal ini bisa di masukkan sebagai salahsatu tambahan dalam materi diskusi di poin a diatas.

3. Untuk variable motivasi bisa dilanjutkan :

- a. membuka ruang dialog komunikasi formal maupun informal, antara stakeholder seperti Pembina Jafung AKPD ataupun Direktur pada setiap direktorat selaku atasan langsung dengan Jafung AKPD untuk berdiskusi demi perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasinya. Dialog bisa dalam acara bincang pagi secara offline bila memungkinkan ataupun dengan secara online melalui zoom meeting ataupun google meet serta dalam grup whatsapp serta telegram;
- b. kekuasaan atau wilayah tanggungjawab dalam pekerjaan Jafung AKPD dimana memiliki kekuasaan atau wilayah tanggungjawab dalam pekerjaan sebagai *Representatif Regional* yang bertanggungjawab mengelola daerah binaannya meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah. Mungkin diperlukan kejelasan dalam uraian tugas, kewajiban dan wewenang serta pola pelaporan agar ada kesepahaman membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tambahan ini.

4. Mengelola dan meningkatkan motivasi Jafung AKPD sangatlah penting dalam mendukung program rerformasi birokrasi dan peralihan pengelolaan hampir 1/3 APBN yang di transfer ke Daerah dan menjadi anggaran Pemerintah Daerah untuk menjalankan Pemerintahan serta memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pada saat *delayering* dimana Jafung AKPD DJPK menggantikan pejabat struktural di DJPK, gambaran permasalahan ini bisa menjadi masukan dalam pengambilan kebijakan oleh Pembina Jafung AKPD serta tetap memperhatikan juga variabel-variabel lain diluar kompensasi dan pengembangan karier seperti budaya organisasi, pola kepemimpinan, dan hal-hal lain yang dirasa perlu guna meningkatkan motivasi Jafng AKPD DJPK guna mencapai sasaran dan target organisasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi S., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Bungin B., 2009, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta, Kencana Prena Media Grup.
- Dessler G, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Fauzi M., 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press.
- Ferguson P., 2007, *A Relationship Between Career Decision And Motivation To Persist*, University of Central Florida Libraries
<http://library.ucf.edu>,
<https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=4157&context=etd>.
- Handoko H, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hanif, 2016, *Sistem Kompensasi Pns Berbasis Kinerja*, Bandar Lampung, FEBI IAIN Raden Intan.
- Haryati T, 2019, *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kelurahan Duri Kosambi Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat*, Jakarta, STIA LAN.
- Hasibuan H. M., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husnan H., 1990, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Husnul S., dkk., 2020, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Belajar Karyawan (Studi Kasus Karyawan Di Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat Kompia, B, Dan C)”, Jakarta, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1. No.5 Oktober 2020.
- Kartiwa A. , 2010, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Salesman , Bandung*,
http://media.unpad.ac.id/thesis/120310/2010/120310100013_1_4156.pdf.

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 925 /KMK.01/2019 tentang *Peringkat Jabatan Struktural dan Peringkat Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Keuangan*.

Kurniawan A, dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh, Banda Aceh*, <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/9350/7650>, UNSYIAH.

London M. &. Stumpf.S., 1982, *Managing Careers* , USA, Addison-Wesley Publishing Company.

Marsono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis, atau Disertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) dilengkapi contoh aplikasinya*, Jakarta, In media.

Mathauer I., & Imhoff I., 2006, *Health Worker Motivation in Africa : the Role of Non-Financial Incentives dan Human Resource Management Tools*, Eschborn German, Human Resources for health(<https://human-resources-health.biomedcentral.com>).

Muhandjir N., 2016, *Metode Penelitian Paradigma Positivisme Objectif Phenomenologi Interpretif Logika Bahasa Platonis, Chomskyst, Hegelian & Hermeneutik Paradigma Studi Islam Matematik Recursion, Set Theory & Structural Equatition Modelling dan Mixed*, Yogyakarta, Rake Sarasin.

Nazir M., 1988, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia.

Nugroho A. & Kurnatinah, 2012, *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*, Yogyakarta, UII.

Octaviani E., & Utami H., 2017, *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Woonam Music, Ngoro-Mojokerto)*, Malang, FIA UB.

Peraturan Pemerintah No 8 tahun 2017 tentang *Tunjangan Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah..*

Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2017 tentang *Manajemen Pengembangan Pegawai Negeri Sipil*.

- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang *Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah No 17 tahun 2020 tentang *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pengembangan Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Presiden Nomor 156 Tahun 2014 tentang *Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan*.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224 /KMK.01/2020 tahun 2020 tentang *Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2014 tentang *Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat Dan Daerah*.
- Purwanto E. dkk, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*, Yogyakarta, Gava Media.
- Ramlall S., 2004, *A Review Of Employee Motivation Theories and their Implications for Employee Retention With Organizations*, Minneapolis, [https:// www.researchgate.net/publication/285711917](https://www.researchgate.net/publication/285711917).
- Roebroek M., 2018, *The effect of career commitment on motivation to learn*, *Human Resource Studies*, Tilburg Netherland, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=147473>.
- Siregar R, 2007, *Tesis Pengaruh Pemberlakuan PP no 56 tahun 2005*, Jakarta, FE UI.
- Siagian S., 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Timsal A., & Malik A. Q., 2015, *Impact of Compensation Policy on the Motivation Level of Employee: Empirical Evidence from the University Teachers of Pakistan*, *South Asians Journal of Bankings and Social Sciences*.
- Umar H., 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang *Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Uno H., 2016, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara.

Van Herpen M., Van Praag M., and Cools K., 2005, *The Effects of Performance Measurement and Compensation on motivation*, De Economist 153, No 3.

Widodo S., 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi B., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Sulita.

<https://media.neliti.com/media/publications/98454-ID-mengenal-path-analysis-sejarah-pengertia.pdf> Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 11, No. 2, November 2011: 285 – 296. Diakses 12 Maret 2021.

<https://www.spssindonesia.com/>. Diakses 12 Maret 2021.

<https://www.propertygroup.co.nz/assets/Office-space-whitepaper-Final-low-res.pdf>. Diakses 14 Juli 2021.

BIODATA

Nama : Teguh Arief Wibowo

Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 29 Oktober 1975

Alamat : Jl.Kramat Benda No.17 Rt 05 Rw 027,
Kel.Baktijaya,Kec.Sukmajaya,
Depok

Telp : 082111878822

Email : hugeteguh@gmail.com

Status Perkawinan : Menikah

Nama Instansi : Ditjend Perimbangan Keuangan,
Kementerian Keuangan

Alamat Instansi : Jl.Dr.Wahidin No.1, Jakarta Pusat

Jabatan : Kepala Seksi

Pangkat/Golongan : Penata Muda/IIId

Riwayat Pendidikan : SDN 03 Pagi Malang (1981-1987)
SMPN 8 Malang (1987 – 1990)
SMAN 4 Malang (1990 – 1993)
Universitas Brawijaya (1993 – 2000)

Lampiran 1
Data hasil kuesioner

	1. KOMPENSASI (X1)												2. PENGEMBANGAN KARIER (X2)											3. MOTIVASI (Y)											
NO	Ekstrinsik Kompensasi				Intrinsik Kompensasi								Total Kompensasi (X1)	Perencanaan Karier			Manajemen Karier					Total Pengembangan Karier (X2)	Kebutuhan Untuk Berprestasi			Kebutuhan Untuk Berprestasi	Kebutuhan Untuk Mengatasi Sesuatu	Total Motivasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	5	4	2	2	5	5	5	4	5	5	50	2	4	5	4	4	5	4	2	2	2	5	39	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	45	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	36	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
3	2	4	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	45	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	37	4	4	5	5	4	4	3	4	3	36
4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	5	5	2	48	2	2	3	2	2	2	3	3	5	5	5	31	4	4	5	5	5	5	5	5	2	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	46	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
6	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	41	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	38	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
7	2	2	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	40	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
8	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	52	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
9	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	41	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
10	4	1	2	4	4	4	2	5	4	5	5	4	44	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	34	4	4	4	3	2	5	5	5	3	35
11	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	53	1	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	40	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
12	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	50	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	5	40	4	5	4	5	4	5	4	3	4	38
13	5	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	48	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	42	4	4	4	3	5	5	4	4	3	36
14	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	41	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	38	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	47	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	50	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

	1. KOMPENSASI (X1)												2. PENGEMBANGAN KARIER (X2)												3. MOTIVASI (Y)											
NO	Ekstrinsik Kompensasi					Intrinsik Kompensasi					Total Kompensa si (X1)	Perencana an Karier				Manajemen Karier				Total Pengem bangan Karier (X2)	Kebutuhan Untuk Berprestasi				Kebutuhan Untuk Berinteraksi Sosial	Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu	Total Motivasi									
23	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	42	3	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	35	4	4	4	4	2	4	4	2	2	30	
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	
25	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	37	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	33	
26	4	2	4	4	1	5	4	5	5	4	4	4	46	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	47	5	5	5	4	5	5	5	2	2	38		
27	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	39	4	4	4	4	5	5	5	3	3	37	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45		
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	47	4	5	4	3	4	5	4	5	4	38		
30	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	47	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	
31	4	4	4	3	2	4	2	3	5	5	5	3	44	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	
32	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	53	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42	
33	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	42	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	
34	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
36	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	46	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
38	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	52	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	
40	5	5	5	3	1	4	2	4	4	4	4	3	44	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	42	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	34	
41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	
42	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	43	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	

STIA LAN
J A K A R T A

Resp.	Kompensasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Motivasi (X3)
1	50	39	41
2	45	36	33
3	45	37	36
4	48	31	40
5	59	46	43
6	41	38	41
7	40	34	44
8	55	52	43
9	41	33	33
10	44	34	35
11	53	40	40
12	50	40	38
13	48	42	36
14	41	38	41
15	47	39	36

STIA LAN
J A K A R T A

Resp.	Kompensasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Motivasi (X3)
16	60	53	45
17	58	51	45
18	48	43	35
19	49	42	36
20	43	43	35
21	59	52	45
22	50	38	37
23	42	35	30
24	46	39	37
25	37	26	33
26	46	47	38
27	48	39	37
28	60	55	45
29	50	47	38
30	47	47	38

STIA LAN
J A K A R T A

Resp.	Kompensasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Motivasi (X3)
31	44	45	37
32	53	49	42
33	42	39	34
34	49	44	41
35	48	44	36
36	46	41	35
37	60	46	45
38	52	42	45
39	57	54	43
40	44	42	34
41	45	39	37
42	43	37	34

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

1. KOMPENSASI (X1)																
NO	Ekstrinsik Kompensasi						Total Ekstrinsik	Intrinsik Kompensasi						Total Intrinsik	Total Kompensasi	
	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6		IK7	IK8	IK9	IK10	IK11	IK12			
1	4	4	5	4	2	2	21	5	5	5	4	5	5	29	71	
2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	69	
3	2	4	4	4	3	4	21	2	5	4	4	5	4	24	66	
4	5	4	2	4	5	4	24	5	2	5	5	5	2	24	72	
5	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	88	
6	3	2	3	3	4	4	19	3	4	3	4	4	4	22	60	
7	2	2	2	4	2	4	16	2	4	4	5	5	4	24	56	
8	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	5	5	5	28	82	
9	3	3	2	4	4	3	19	4	4	4	3	4	3	22	60	
10	4	1	2	4	4	4	19	2	5	4	5	5	4	25	63	
11	4	5	5	5	3	5	27	5	4	5	4	4	4	26	80	
12	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	4	5	4	24	76	
13	5	2	4	4	4	5	24	3	4	5	4	4	4	24	72	
14	3	2	3	3	4	4	19	3	4	3	4	4	4	22	60	
15	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	5	25	69	
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90	
17	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	86	
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72	
19	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	74	
20	2	4	4	4	2	4	20	3	4	4	4	4	4	23	63	
21	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	88	
22	5	5	5	4	3	5	27	3	4	4	4	5	3	23	77	
23	3	4	4	4	1	4	20	3	4	4	4	3	4	22	62	
24	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	4	23	69	
25	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	2	13	61	
26	4	2	4	4	1	5	20	4	5	5	4	4	4	26	66	
27	2	4	4	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	72	
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90	
29	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	77	
30	4	4	5	4	3	4	24	4	4	4	3	4	4	23	71	
31	4	4	4	3	2	4	21	2	3	5	5	5	3	23	65	
32	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	5	5	4	27	79	
33	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	4	4	3	20	64	
34	4	4	4	4	3	5	24	4	5	4	4	4	4	25	73	
35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72	
36	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	3	3	21	71	
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90	
38	5	4	4	5	3	5	26	4	5	5	4	4	4	26	78	
39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	87	
40	5	5	5	3	1	4	23	2	4	4	4	4	3	21	67	
41	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	66	108
42	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	3	4	4	21	65	

2. PENGEMBANGAN KARIER (X2)														
NO	Perencanaan Karier				Total Perencanaan	Manajemen Karier							Total Manajemen	Total Pengembangan Karier
	PK1	PK2	PK3	PK4		MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11		
1	2	4	5	4	15	4	5	4	2	2	2	5	24	54
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	4	3	4	23	49
3	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	4	4	23	51
4	2	2	3	2	9	2	2	2	3	3	5	5	22	40
5	5	5	4	5	19	4	4	4	3	4	4	4	27	65
6	2	4	4	4	14	3	3	4	4	3	3	4	24	52
7	4	2	4	2	12	2	2	4	2	4	4	4	22	46
8	4	5	5	5	19	5	5	4	5	4	5	5	33	71
9	3	2	3	2	10	3	2	3	4	3	4	4	23	43
10	4	2	4	3	13	2	2	4	3	3	3	4	21	47
11	1	5	4	4	14	4	3	3	4	3	4	5	26	54
12	4	4	4	5	17	3	3	3	3	2	4	5	23	57
13	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	4	4	24	60
14	2	4	4	4	14	3	3	4	4	3	3	4	24	52
15	3	3	4	4	14	3	3	3	4	4	4	4	25	53
16	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	5	33	73
17	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	5	5	33	69
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	27	59
19	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	4	4	26	58
20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	58
21	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	4	5	33	71
22	3	4	3	4	14	3	3	4	3	3	4	4	24	52
23	3	2	4	2	11	4	3	4	4	2	3	4	24	46
24	3	3	4	4	14	3	3	4	4	3	4	4	25	53
25	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	4	4	18	34
26	4	5	5	3	17	5	4	4	4	4	4	5	30	64
27	4	4	4	4	16	4	3	3	3	2	4	4	23	55
28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	75
29	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	4	5	31	63
30	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	5	4	30	64
31	3	5	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	62
32	4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	5	5	31	67
33	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	3	4	23	55
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	60
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	60
36	3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	4	4	27	55
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	5	30	62
38	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	4	5	26	58
39	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	73
40	3	4	4	4	15	5	5	4	3	3	3	4	27	57
41	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	3	4	23	55
42	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	4	4	24	50

Lampiran Hasil Tes korelasi Pearson

		Correlations												Kompensasi X1
		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	IK1	IK2	IK3	IK4	IK5	IK6	
EK1	Pearson Correlation	1	,375 *	,429 *	,365 *	,366 *	,269	,508 **	,057	,478 **	,223	,226	,076	,620 **
	Sig. (2-tailed)		,029	,011	,034	,033	,124	,002	,749	,004	,205	,199	,669	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
EK2	Pearson Correlation	,375 *	1	,723 **	,519 **	,236	,207	,550 **	,018	,302	,062	,129	,137	,623 **
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,002	,180	,240	,001	,918	,083	,644	,467	,438	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
EK3	Pearson Correlation	,429 *	,723 **	1	,404 *	-,012	,261	,426 *	,286	,303	-,039	,017	,377 *	,593 **
	Sig. (2-tailed)	,011	,000		,016	,947	,136	,012	,101	,082	,829	,923	,028	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
EK4	Pearson Correlation	,365 *	,519 **	,404 *	1	,383 *	,428 *	,572 **	,411 *	,386 *	,307	,340 *	,393 *	,740 **
	Sig. (2-tailed)	,034	,002	,018		,025	,012	,000	,016	,024	,077	,049	,021	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
EK5	Pearson Correlation	,366 *	,236	-,012	,383 *	1	,326	,389 *	,039	,072	,236	,263	,118	,507 **
	Sig. (2-tailed)	,033	,180	,947	,025		,060	,023	,827	,687	,178	,133	,507	,002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
EK6	Pearson Correlation	,269	,207	,261	,428 *	,326	1	,187	,215	,176	,313	,136	,185	,486 **
	Sig. (2-tailed)	,124	,240	,136	,012	,060		,288	,222	,318	,072	,444	,296	,004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IK1	Pearson Correlation	,508 **	,550 **	,426 *	,572 **	,389 *	,187	1	,324	,532 **	,286	,286	,445 **	,776 **
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,012	,000	,023	,288		,062	,001	,101	,101	,008	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IK2	Pearson Correlation	,057	,018	,286	,411 *	,039	,215	,324	1	,339 *	,432 *	,472 **	,783 **	,568 **
	Sig. (2-tailed)	,749	,918	,101	,016	,827	,222	,062		,050	,011	,005	,000	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IK3	Pearson Correlation	,478 **	,302	,303	,386 *	,072	,176	,532 **	,339 *	1	,540 **	,481 **	,344 *	,648 **
	Sig. (2-tailed)	,004	,083	,082	,024	,687	,318	,001	,050		,001	,004	,047	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IK4	Pearson Correlation	,223	,062	-,039	,307	,236	,313	,286	,432 *	,540 **	1	,788 **	,434 *	,580 **
	Sig. (2-tailed)	,205	,644	,829	,077	,178	,072	,101	,011	,001		,000	,010	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IK5	Pearson Correlation	,226	,129	,017	,340 *	,263	,136	,286	,472 **	,481 **	,788 **	1	,404 *	,580 **
	Sig. (2-tailed)	,199	,467	,923	,049	,133	,444	,101	,005	,004	,000		,018	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
IK6	Pearson Correlation	,076	,137	,377 *	,393 *	,118	,185	,445 **	,783 **	,344 *	,434 *	,404 *	1	,616 **
	Sig. (2-tailed)	,669	,438	,028	,021	,507	,296	,008	,000	,047	,010	,018		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KompensasiX1	Pearson Correlation	,620 **	,623 **	,593 **	,740 **	,507 **	,486 **	,776 **	,558 **	,648 **	,580 **	,580 **	,616 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,004	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	PengembanganKariernX2
PK1	Pearson Correlation	1	,298	,483**	,423*	,446**	,433*	,543**	,316	,542**	,435*	,162	,666**
	Sig. (2-tailed)		,086	,004	,013	,008	,011	,001	,068	,001	,010	,361	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK2	Pearson Correlation	,298	1	,652**	,773**	,692**	,751**	,432*	,433*	,385*	,240	,358*	,771**
	Sig. (2-tailed)	,086		,000	,000	,000	,000	,011	,011	,025	,172	,038	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK3	Pearson Correlation	,483**	,652**	1	,547**	,683**	,755**	,688**	,486**	,403*	,181	,479**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,001	,000	,000	,000	,004	,018	,306	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PK4	Pearson Correlation	,423*	,773**	,547**	1	,566**	,715**	,492**	,455**	,460**	,258	,311	,774**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,001		,000	,000	,003	,007	,006	,140	,074	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK1	Pearson Correlation	,446**	,692**	,683**	,566**	1	,843**	,602**	,658**	,475**	,312	,486**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,072	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK2	Pearson Correlation	,433*	,751**	,755**	,715**	,843**	1	,630**	,483**	,492**	,210	,469**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,003	,233	,005	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK3	Pearson Correlation	,543**	,432*	,688**	,492**	,602**	,630**	1	,526**	,543**	,098	,264	,732**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,000	,003	,000	,000		,001	,001	,583	,131	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK4	Pearson Correlation	,316	,433*	,486**	,455**	,658**	,483**	,526**	1	,599**	,519**	,396*	,731**
	Sig. (2-tailed)	,068	,011	,004	,007	,000	,004	,001		,000	,002	,020	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK5	Pearson Correlation	,542**	,385*	,403*	,460**	,475**	,492**	,543**	,599**	1	,523**	,269	,724**
	Sig. (2-tailed)	,001	,025	,018	,006	,004	,003	,001	,000		,002	,124	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK6	Pearson Correlation	,435*	,240	,181	,258	,312	,210	,098	,519**	,523**	1	,379*	,508**
	Sig. (2-tailed)	,010	,172	,306	,140	,072	,233	,583	,002	,002		,027	,002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MK7	Pearson Correlation	,162	,358*	,479**	,311	,486**	,469**	,264	,396*	,269	,379*	1	,528**
	Sig. (2-tailed)	,361	,038	,004	,074	,004	,005	,131	,020	,124	,027		,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PengembanganKariernX2	Pearson Correlation	,666**	,771**	,790**	,774**	,851**	,858**	,732**	,731**	,724**	,508**	,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	I1	I2	K1	K2	K3	MotivasiY
P1	Pearson Correlation	1	,630**	,595**	,440**	,439**	,374*	,473**	,323	,385*	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,009	,029	,005	,063	,025	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	,630**	1	,589**	,497**	,314	,601**	,453**	,298	,481**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,071	,000	,007	,087	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	,595**	,589**	1	,774**	,503**	,326	,583**	,449**	,392*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,060	,000	,008	,022	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	,440**	,497**	,774**	1	,391*	,216	,381*	,305	,405*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,009	,003	,000		,022	,219	,026	,080	,017	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
I1	Pearson Correlation	,439**	,314	,503**	,391*	1	,238	,332	,224	,345*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,009	,071	,002	,022		,175	,055	,203	,046	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
I2	Pearson Correlation	,374*	,601**	,326	,216	,238	1	,508**	,384*	,249	,583**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,060	,219	,175		,002	,025	,156	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
K1	Pearson Correlation	,473**	,453**	,583**	,381*	,332	,508**	1	,425*	,396*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,005	,007	,000	,026	,055	,002		,012	,021	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
K2	Pearson Correlation	,323	,298	,449**	,305	,224	,384*	,425*	1	,611**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,063	,087	,008	,080	,203	,025	,012		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
K3	Pearson Correlation	,385*	,481**	,392*	,405*	,345*	,249	,396*	,611**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,025	,004	,022	,017	,046	,156	,021	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
MotivasiY	Pearson Correlation	,710**	,737**	,808**	,691**	,611**	,583**	,708**	,687**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas (dengan Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,79329072
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,152
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,985
Asymp. Sig. (2-tailed)		,287

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,139	2,297		3,544	,001
Kompetensi	-,091	,076	-,283	-1,189	,242
Pengembangan Karir	-,042	,072	-,140	-,589	,559

a. Dependent Variable: Abs_Res

3) Uji Multikolinieritas (dengan VIF)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,240	3,581		3,976	,000		
Kompetensi	,452	,119	,665	3,791	,001	,379	2,639
Pengembangan Karir	,057	,112	,089	,509	,613	,379	2,639

a. Dependent Variable: Motivasi

4) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,240	3,581		3,976	,000
	KompensasiX1	,452	,119	,665	3,791	,001
	PengembanganKarierX2	,057	,112	,089	,509	,613

a. Dependent Variable: MotivasiY

5) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,599	2	191,299	23,322	,000 ^b
	Residual	319,901	39	8,203		
	Total	702,500	41			

a. Dependent Variable: MotivasiY

b. Predictors: (Constant), PengembanganKarierX2, KompensasiX1

6) Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change S	df
1	,692 ^a	,478	,452	3,06513	,478	17,887		

a. Predictors: (Constant), X2_PengembanganKarier, X1_Kompensasi



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,670	3,297		4,146	,000
	TotalEkstrinsikKompensasi	,178	,136	,153	1,312	,197
	TotalIntrinsikKompensasi	,841	,142	,693	5,927	,000

a. Dependent Variable: TotalMotivasiVarY

Lampiran 4

KUESIONER PENELITIAN

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Isilah pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda silang (V) pada pilihan jawaban berikut :

1. Jenis kelamin :

a.	Laki – laki	
b.	Perempuan	

2. Usia :

a.	< 35 Tahun	
b.	35 - 45 Tahun	
c.	> 45 tahun	

3. Pendidikan terakhir :

a.	D4/S1	
b.	S2	
c.	S3	

4. Jabatan pada saat ini :

a.	Jafung Pertama AKPD Ahli Madya	
b.	Jafung Muda AKPD Ahli Muda	
c.	Jafung Madya AKPD Ahli Pertama	

II. KUESIONER UJI INSTRUMEN PENELITIAN

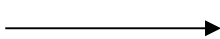
1. KOMPENSASI (X1)

No.	Pernyataan:	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
						
Ekstrinsik Kompensasi						
1	Gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, Jaminan kesehatan, Jaminan hari tua yang Bapak/Ibu terima sudah sesuai dengan kinerja Bapak/Ibu sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
2	Insentif kinerja bulanan berupa tunjangan kinerja, uang lembur yang Bapak/Ibu terima sangat sesuai dengan kinerja Bapak/Ibu sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
3	Bonus tahunan berupa tunjangan hari raya, dan tunjangan tahunan lainnya yang Bapak/Ibu terima sudah sesuai dengan					

	kinerja Bapak/Ibu sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
4	Pengawasan dan dukungan dalam bekerja dari organisasi sudah baik sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
5	Keadaan ruangan kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kebutuhan dan nyaman sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
6	Alat pendukung pekerjaan (Laptop, Jaringan, Sistem Persuratan, Software Aplikasi) sudah sesuai dengan kebutuhan dan nyaman sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
Intrinsik Kompensasi						
7	Penghargaan terhadap kinerja pegawai yang diberikan organisasi menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
8	Kebanggaan akan peranan di organisasi menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
9	Peluang untuk aktualisasi diri dengan kebebasan pandangan secara akademis dalam menganalisa/mengkaji di organisasi menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
10	Pekerjaan yang ada begitu menarik dan menantang sehingga memicu pertumbuhan kemampuan dan berdampak positif dalam bekerja..					
11	Budaya untuk untuk menumbuhkan ide baru yang visioner serta kreatifitas menjadi dorongan positif dalam bekerja					
12	Penghargaan sebagai individu dari organisasi(kartu ucapan selamat ulang tahun pribadi, ulang tahun pernikahan, ucapan					

	berbelasungkawa, dll) menjadi dorongan positif dalam bekerja					
--	--	--	--	--	--	--

2. PENGEMBANGAN KARIER (X2)

No.	Pernyataan:	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
						
Perencanaan Karier						
1	Mengukur kemampuan, potensi dan minat sudah dilaksanakan dengan baik oleh organisasi dan menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
2	Jafung AKPD memiliki ruang untuk memilih peluang karier yang ada dan menjadi dorongan positif dalam bekerja .					
3	Jafung AKPD memiliki ruang untuk menetapkan sasaran kerja yang jelas dan terukur sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
4	Jafung AKPD memiliki ruang untuk persiapan rencana yang jelas dan terukur dalam meniti karier sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
5	Adanya integrasi perencanaan karier dari bagian kepegawaian dan pembina Jafung AKPD sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					

6	Organisasi merancang jalur karier Jafung AKPD yang menarik sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
7	Organisasi aktif menyebarkan atau sosialisasi informasi karier sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
8	Organisasi aktif melakukan penilaian kompetensi Jafung AKPD melalui assesment sehingga Pegawai dapat melihat posisinya dan menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
9	Organisasi melakukan dukungan dalam pengembangan diri Jafung AKPD melalui Konselling karier sehingga Pegawai dapat mengembangkan diri dan menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
10	Organisasi memberikan kesempatan bagi Jafung AKPD pengalaman kerja untuk pengembangan melalui program secondment sehingga Pegawai dapat mengembangkan diri dan menjadi dorongan positif dalam bekerja.					
11	Organisasi memberikan penawaran dan kesempatan Pendidikan dan Pelatihan bagi Jafung AKPD sehingga Pegawai dapat mengembangkan diri dan menjadi dorongan positif dalam bekerja.	√				

3. MOTIVASI (Y)

No.	Pernyataan:	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R G	S	SS

			→	
Kebutuhan Untuk Berprestasi				
1.	Jafung AKPD memiliki target kerja yang sudah sesuai sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.			
2.	Kualitas kerja Jafung AKPD mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan mampu melampaui target yang ditetapkan sehingga menjadi dorongan positif dalam bekerja.			
3.	Tanggung jawab dalam memenuhi target kinerjanya menjadi dorongan positif dalam bekerja.			
4.	Jafung AKPD mampu mengelola Resiko pekerjaan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan dan menjadikannya sebagai dorongan positif dalam bekerja..			
Kebutuhan Untuk Berinteraksi Sosial				
5.	Adanya ruang komunikasi yang baik dengan stakeholder dan sesama Jafung AKPD dan menjadi sebagai dorongan positif dalam bekerja	√		
6.	Jafung AKPD memiliki jiwa Persahabatan atau kesetiakawanan dengan sesama Jafung AKPD dan menjadikannya sebagai dorongan positif dalam bekerja	√		
Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu				
7.	Jafung AKPD memiliki Keahlian yang sesuai dalam melaksanakan kewajibannya dan untuk aktualisasi diri serta menjadi sebagai dorongan positif dalam bekerja.			

8.	Jafung AKPD merupakan Duta Organisasi sebagai <i>Representatif Regional</i> yang menjadi kebanggaan institusi dan hal ini menjadi sebagai dorongan positif dalam bekerja..					
9.	Jafung AKPD memiliki kekuasaan atau wilayah tanggungjawab dalam pekerjaan sebagai <i>Representatif Regional</i> yang bertanggungjawab mengelola daerah binaannya meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah dan hal ini menjadi sebagai dorongan positif dalam bekerja..					

TERIMAKASIH

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**