

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL SILANGIT

**Dina Karyn Sitorus<sup>1</sup>, Joan Berlin Damanik<sup>2</sup>, Nurlinawati Simanjuntak<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: panekaryn@gmail.com,

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: JoanBerlinDamanik@gmail.com

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: linajuntak451@gmail.com

**Abstract** - This study examined the influence of motivation, career development, and career development on the performance of permanent employees at Silangit International Airport. This research was conducted by distributing questionnaires to 63 permanent employees at Silangit International Airport. The analytical method used is a quantitative descriptive analysis by testing the data quality, classical assumptions, and hypotheses. The results of this study indicate that there is an influence between the variable motivation partially on employee performance at Silangit International Airport; this can be seen from the significant motivation ( $X1$ )  $0.001 < 0.05$  and the value of  $t$  table =  $t(\alpha/2; n-k-1 = t(0.05/2; 55-2-1)=0.025; 52) = 2.00665$ . It means that if  $t$  count  $>$   $t$  table ( $3.433 > 2.00665$ ),  $H1$  is accepted. There is an influence between career development variables partially on employee performance at Silangit International Airport. This can be seen from the significant Career Development ( $X2$ )  $0.01 < 0.05$  and the value of  $t$  table =  $t(\alpha/2; n-k-1 = t(0.05/2; 55-2-1)=0.025; 52) = 2.00665$ . It means that the value of  $t$  count  $>$   $t$  table ( $4.024 > 2.00665$ ),  $H2$  is accepted. There is an influence between motivational variables and organizational career development simultaneously on employee performance at Silangit International Airport. This can be seen from,  $F$  table =  $f(k; n-k)$ ,  $F = (2; 55-2)$ ,  $F$  table =  $(2; 53) = 3.15$  with an error rate of 5%, and  $F$  count = 3.15. it can be concluded that the value of  $F$  count  $>$   $F$  table ( $30.227 > 3.15$ ), then  $H3$  is accepted. The linear regression equation in this study based on the analysis performed is  $Y = 4,554 + 0,218X1 + 0,430 X2$ .

**Keywords:** Motivation, Employee Performance, Career Development, Silangit Airport

### 1. PENDAHULUAN

Kehadiran Bandara Silangit atau yang dikenal dengan Bandara Raja Sisingamangaraja XII [1], sudah beroperasi sejak lama sebagai bandara perintis dalam melayani transportasi udara dari dan menuju daerah seputaran Danau Toba. Kesuksesan sebuah perusahaan layanan jasa penerbangan baik bagi penerbangan domestik maupun internasional, didukung oleh perangkat sumberdaya manusia yang melakukan kegiatan operasional dari hulu ke hilir.

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi dalam mengembangkan perusahaan, dengan kompetensi dan kapabilitas, akan mendapatkan reward salah satunya adalah peningkatan jenjang karier. Sebaiknya karyawan dengan motivasi kerja rendah, akan menghambat kemajuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja

pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka[2]. Berbagai upaya dilakukan sebagai bentuk motivasi kerja dalam bekerja guna meningkatkan jenjang karier. Setiap karyawan menginginkan, peningkatan jenjang karier dan memiliki target posisi jenjang karier yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja positif, tentu memiliki motivasi kerja tinggi, dan kinerja meningkat. Posisi karyawan akan meningkat jika ditunjukkan kinerja yang baik serta berkualitas.

Mengimplementasikan motivasi kerja dalam lingkungan perusahaan, mudah diucapkan, namun sulit dipraktikkan, karena perbedaan karakter pribadi karyawan dan faktor-faktor lain diluar pribadi karyawan. Bandara Internasional Sisingamangaraja XII dikelola oleh



Angkasa Pura II atau AP II, diresmikan oleh Presiden Joko Widodo pada 28 Oktober 2017, melayani rute Internasional Singapura Silangit, dan rute Domestik[3]. Penelitian terkait dengan pengembangan karir pada AP II di Bandara Kualanamu Medan, menyebutkan bahwa 75 % keberhasilan PT AP II dipengaruhi oleh pengembangan karier[4]. Hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan tetap pada Bandara Silangit menyebut bahwa, belum optimalnya jenjang karier kurangnya motivasi dan pengembangan karier. Pengenalan akan visi-misi dan tujuan organisasi pada Bandara Silangit hanya dilakukan diawal, saat karyawan diterima(induction). Hal tersebut diperkuat dengan informasi dari bagian Human Resources (Kepegawaian), menyebutkan bahwa pengembangan karier masih sebatas pelatihan berdasarkan permintaan dari setiap divisi.

Pekerjaan di bandar udara didominasi oleh sektor penyedia jasa, seperti ground handling yang mengharuskan pekerjaannya berhadapan langsung dengan konsumen, serta dihadapkan dengan intensitas kerja tinggi akibat padatnnya jadwal penerbangan[5]. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Motivasi kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Bandar Udara Internasional Silangit**”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi kerja

Secara umum motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu[6]. Tujuan yang dicapai baik bersifat individu maupun tujuan dari kelompok. Dalam bekerja, motivasi kerja dikaitkan dengan perilaku organisasi/organization behavior, dimana kekuatan-kekuatan berada dalam diri seseorang yang menimbulkan tingkat, arah, persistensi dalam melakukan pekerjaan[7]. Menurut Bernard dan Gary A. Steiner dalam Machrony mendefinisikan motivasi kerja sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*[8], dimana keinginan kebutuhan dan dorongan baik individu maupun kelompok. Jadi motivasi kerja adalah hal yang melatar belakangi individu dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan sumbernya, motivasi kerja dibagi atas dua, terdiri dari[9]; (1) Motivasi kerja Intrinsik yaitu berkaitan dengan isi pekerjaan diantaranya *achievement* (pencapaian), *recognition* (pengakuan), *the*

*work itself* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), *advancement* (kemajuan). (2) Motivasi kerja ekstrinsik, yaitu yaitu motivasi kerja yang bersumber dari luar diri karyawan sebagai individu, dimana mengharuskan pekerjaan secara maksimal[10]. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi kerja ekstrinsik[11]adalah: gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan supervise.

### Pengembangan Karier

Pengembangan karier (*Career Depelopment*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan[12]. Setiap organisasi akan menerapkan pengembangan karier yang berbeda untuk setiap anggota organisasi. Penentuan pengembangan karier karena faktor kinerja, dan evaluasi berkala dari bagian manajemen sumber daya. Pengembangan karier mendorong agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

Terdapat dua dimensi dalam pengembangan karier[13], [14] (Hendy Simamora, Sunyoto, 2013: 166); Perencanaan karier (*career planning*), yaitu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan kariernya. Indikator perencanaan karier adalah kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan, peluang pengembangan karier di dalam perusahaan, kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek. Manajemen karier (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

Indikator manajemen karier adalah mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia dan menyebarkan informasi karier. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya[15]: pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja.

### Kinerja Karyawan

Pengembangan karier (*Career Depelopment*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan



status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan[12]. Setiap organisasi akan menerapkan pengembangan karier yang berbeda untuk setiap anggota organisasi

Penilaian kinerja atau bisa disebut pengukuran kinerja harus mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya[16]; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja diantaranya[17] ; kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran pengetahuan tentang pekerjaan, sikap dan tanggung jawab, kerjasama dan keandalan. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan enam dimensi[18], yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan, dampak interpersonal.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap di Bandar Udara Internasional Silangit (H1). (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan tetap di Bandar Udara Internasional Silangit (H2). (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan tetap di Bandar Udara Internasional Silangit (H3).

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di Bandar Udara Internasional Silangit sebanyak 63 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [19].

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun untuk mendapatkan data primer tersebut, peneliti melakukan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu, kuesioner yang meminta responden memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan[20]. Jumlah pertanyaan sebanyak 19

pertanyaan, dimana variabel motivasi (10 pertanyaan), pengembangan karier (5 pertanyaan) dan kinerja karyawan 5 pertanyaan.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data[21]. Bisa dikatakan data sekunder berasal dari sumber kedua, bukan sumber langsung, biasanya bisa diperoleh dari studi kepustakaan lainnya. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumentasi Bandara Internasional Silangit

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Kualitas Data

Standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3[21]. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan). Berdasarkan hasil dari uji validitas, dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel motivasi, pengembangan karier kinerja karyawan menghasilkan nilai (R hitung > 0,3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan Valid.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60[22]. Dari hasil uji Reliabilitas, didapatkan bahwa semua nilai variabel motivasi, pengembangan karier dan kinerja menghasilkan nilai Alpha Cronbach > 0,6[21], sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

#### Uji Kualitas Data

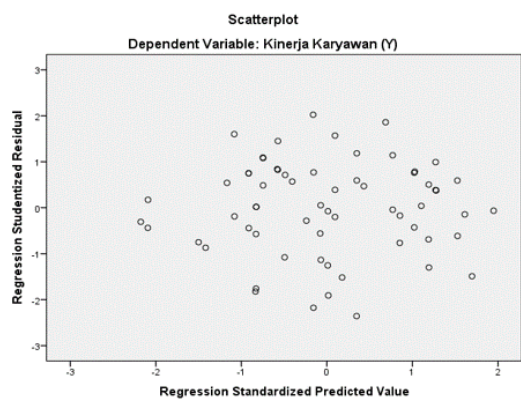
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 Dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ . Nilai tolerance dari masing-masing variabel independen (motivasi dan pengembangan karier) sebesar 0,467 dan lebih besar dari

0,10. Kemudian dari nilai VIF, menunjukkan nilai sebesar 2,142 dan kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan model regresi dalam penelitian bebas dari masalah multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterodastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik plot.

**Gambar 1 Grafik Plot**



Sumber: Analisis Penulis (2023)

Dari gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan kerja berdasarkan variabel independen motivasi dan pengembangan karier.

**Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.

**Tabel 1. Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 4,544                       | 1,345      |                           | 3,379 | ,001 |
| Motivasi (X1)             | ,218                        | ,056       | ,404                      | 3,900 | ,000 |
| Pengembangan Karier (X2)  | ,430                        | ,090       | ,495                      | 4,783 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Analisis Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1, dengan mengamati pada kolom t dan sig, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan(H<sub>1</sub>)**

Variabel motivasi(X1), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Silangit. Hal ini terlihat dari signifikan/korelasi motivasi (X1) 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 63-2-1) = 0,025; 60 = 2,00030$ . Berarti nilai thitung >  $t_{tabel}$  (3,900 > 2.00030) maka dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Silangit secara parsial diterima.

**Pengaruh Variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>2</sub>)**

Variabel pengembangan karier (X2), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Silangit. Hal ini terlihat dari signifikan/korelasi Pengembangan Karier (X2) 0,00 < 0,05 dan nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 63-2-1) = 0,025; 60 = 2,00030$ . Berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,783 > 2,00030) maka H<sub>2</sub> diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Silangit secara parsial diterima.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 15, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,554 + 0,218 X1 + 0,430 X2$$

Nilai constanta adalah 4,554 artinya tidak terjadi perubahan variabel variabel motivasi dan kinerja karyawan (Nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan tetap bandara Internasional Silangit adalah 4,554 satuan.

Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0,218 artinya jika variabel motivasi(X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel pengembangan karier (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan tetap Bandara Silangit meningkat sebesar 0, 218. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan semakin baik/tinggi.

Nilai koefisien regresi Pengembangan karier



adalah 0,430 artinya jika variabel Pengembangan karier(X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan tetap Bandara Silangit meningkat sebesar 0,430. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi pengembangan karier maka kinerja karyawan semakin baik/tinggi.

### Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Untuk melihat interpretasi korelasi antar dua variabel, dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: 0,00-0,199(sangat rendah), 0,20-0,39 (rendah), 0,40-0,599(sedang), 0,60 - 0,799(kuat), 0,80 - 1.000(sangat kuat).

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

|                     |                     | Motivasi | Pengembangan Karier | Kinerja Karyawan |
|---------------------|---------------------|----------|---------------------|------------------|
| Motivasi            | Pearson Correlation | 1        | ,730(**)            | ,765(**)         |
|                     | Sig. (2-tailed)     |          | ,000                | ,000             |
|                     | N                   | 63       | 63                  | 63               |
| Pengembangan Karier | Pearson Correlation | ,730(**) | 1                   | ,790(**)         |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,000     |                     | ,000             |
|                     | N                   | 63       | 63                  | 63               |
| Kinerja Karyawan    | Pearson Correlation | ,765(**) | ,790(**)            | 1                |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,000     | ,000                |                  |
|                     | N                   | 63       | 63                  | 63               |

Sumber: Analisis Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat nilai Pearson Correlation menunjukkan sebesar 0,730 termasuk kategori kuat, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang kuat dari variabel motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,837 <sup>a</sup> | ,700     | ,690              | 1,71120                    |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Analisis Penulis (2023)

Pada tabel 3, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,700 atau 70 %. Dapat dikatakan bahwa variabel independen (motivasi dan pengembangan karier) dapat menjelaskan atau menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 70 %, dan sisanya 30% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak ada pada model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila F hitung > F tabel maka H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji Statistik F**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 409,736        | 2  | 204,868     | 69,964 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 175,692        | 60 | 2,928       |        |                   |
| Total        | 585,429        | 62 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Analisis Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui nilai signifikansi variable dalam Uji F adalah sebesar 0,000. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, maka model yang dirumuskan sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat F<sub>tabel</sub> = f(k;n-k), F=(2;63-2), F<sub>tabel</sub> = (2;61) = 3,15 dengan tingkat kesalahan 5%, dan nilai F<sub>hitung</sub> = 3,15. Dapat disimpulkan bahwa Nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (69,964 > 3,15), maka H<sub>3</sub> diterima, yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Pengembangan Karier Terhadap

Kinerja Karyawan Tetap di Bandar Udara Internasional Silangit, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 dapat dilihat bahwa nilai  $R = 0,837$ . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,837 termasuk kategori Kuat, sehingga terdapat hubungan simultan yang kuat antara Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bandar Udara Internasional Silangit.
2. Nilai R Square sebesar 0,700 atau sebesar 70 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kuat antara Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bandar Udara Internasional Silangit sebesar 70 % dan sisanya 30 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Persamaan regresi linear dalam penelitian ini berdasarkan analisis yang dilakukan adalah  $Y = 4,554 + 0,218 X_1 + 0,430 X_2$ , yang artinya bahwa nilai  $X_1$  adalah (0,218) maka setiap penambahan motivasi akan diimbangi dengan penambahan kinerja karyawan pada Bandar Udara Internasional Silangit. Jika variabel  $X_1$  (Motivasi) bertambah 1 maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah sebesar (0,218). Nilai  $X_2$  adalah (0,430) maka setiap penambahan Pengembangan Karier akan diimbangi dengan penambahan kinerja karyawan pada Bandar Udara Internasional Silangit. Jika variabel  $X_2$  (Pengembangan Karier) bertambah 1 maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah sebesar (0,430).
4. Nilai Signifikansi korelasi variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai *thitung* sebesar 3,900 dibandingkan dengan nilai *ttabel* sebesar 2,00030. Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika nilai  $\text{sig} (0,000) < 0,05$  dan nilai *thitung* (3,900) > *ttabel* (2,00030) maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Bandar Udara Internasional Silangit.
5. Nilai Signifikansi korelasi variabel Pengembangan

Karier (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai *thitung* sebesar 4,783 dibandingkan dengan nilai *ttabel* sebesar 2,00030. Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika nilai  $\text{sig} (0,000) < 0,05$  dan nilai *thitung* (4,783) > *ttabel* (2,00030) maka H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Bandar Udara Internasional Silangit.

6. Nilai signifikansi variabel dalam Uji F adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai *fhitung* sebesar 69,964 dibandingkan dengan nilai *ftabel* sebesar 3,15. Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika nilai  $\text{sig} (0,000) < 0,05$  dan nilai *fhitung* (69,964) > *ftabel* (3,15) maka H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bandar Udara Internasional Silangit.

## REFERENSI

- [1] Peraturan Menteri Perhubungan No. KM 216 Tahun 2019, "Menteri perhubungan republik indonesia," *Peratur. Menteri Perhub. Republik Indones. Nomor Km 115 Tahun 2018*, pp. 1–39, 2019, [Online]. Available: <http://hubdat.dephub.go.id/km/tahun-2018/2669-peraturan-menteri-perhubungan-republik-indonesia-nomor-pm-115-tahun-2018-tentang-pengaturan-lalu-lintas-operasional-mobil-barang-selama-masa-angkutan-natal-tahun-2018-dan-tahun-baru-2019/download>.
- [2] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi / Malayu S.P. Hasibuan." Bumi Aksara, 2019.
- [3] A. M. Saragih, "Analysis of the Potential of the Silangit International Airport in Increasing Tourist Visitings in the Kawasan Danau Toba," *Polimedia*, vol. 23, no. 3, pp. 19–34, 2020.
- [4] M. D. Syahputra, "Pengaruh kompetensi, Kinerja Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam,"



- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020.
- [5] P. I. Tillama and I. M. A. Wirawan, "Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Outsourcing Pt X Tahun 2020," *Arch. Community Heal.*, vol. 8, no. 1, p. 155, 2021, doi: 10.24843/ach.2021.v08.i01.p11.
- [6] T. P. Phoenix and D. Haryono, *Kamus besar bahasa Indonesia: edisi baru*, Edisi v. Media Pustaka Phoenix, 2016.
- [7] J. Winardi, "Teori organisasi & pengorganisasian." Raja Grafindo Persada, Jakarta, p. 02, 2017.
- [8] B. Siswanto, *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [9] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. Southern Illinois: Pearson, 2017.
- [10] H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Cetakan ke. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- [11] M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pe. Medan: Akasha Sakt, 2017.
- [12] S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- [13] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- [14] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN Bandung, 2015.
- [15] Suprihati, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen," *J. Paradig. Univ. Islam Batik Surakarta*, vol. 12, no. 1, pp. 93–112, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>.
- [16] D. Surya, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- [17] K. Umam, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ke. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- [18] H. J. Bernardin , Russell, Joyce E. A., *Human resource management : an experiential approach*. 2013.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- [20] J. R. G. B. U. Sekaran, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 5th Editio. Upper Saddle River, N.J.: John Wiley & Sons Ltd., 2016.
- [21] Sugiyono, *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*, vol. 225. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- [22] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.