Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(2), November 2019, pp.75-80
DOI 10.33087/eksis.v10i2.165
ISSN 2580-6882 (Online) | ISSN 2087-5304 (Print)
Etty Siswati, Evi Fauzani, Karyadi

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

Etty Siswati[1], Evi Fauzani[2], Karyadi[3]
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya, Muara Bulian
Correspondence email: ettysiswati793@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (X_1) Motivasi Kerja, (X_2) Pengembangan Karir terhadap (Y) Promosi Jabatan Di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 31 orang. Berdasarkan hasil dari Uji parsial (Uji t). Diperoleh nilai t_{hitung} untuk (X_1) Motivasi Kerja sebesar 10.032 dan nilai dari t_{tabel} sebesar 1.69913 karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (X_2) Pengembangan Karir diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.977 dan nilai dari t_{tabel} sebesar 1.69913 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari Uji Simultan (Uji F). Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.379 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.93 karena nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja menunjukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Hasil dari Koofesien Determinasi (R^2) didapat nilai Adjusted R Square sebesar 551 dapat disimpulkan persentase pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Penembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 55.1% dan 44,9 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan di Kabupaten Batanghari.

Abstract. *This study aims to determine the effect of (X_1) Work Motivation, (X_2) Career Development on (Y) Job Promotion at Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari. This research is a quantitative descriptive study. The sample of this study was 31 people. Based on the results of research and discussion, then some of the main points of research conclusions can be explained as follows. Based on the results of the partial test (t test). Obtained tcount for (X_1) Work Motivation is 10,032 and ttable value is 1.69913 because tcount is smaller than ttable so it can be concluded that work motivation does not significantly influence employee performance. Whereas (X_2) Career Development, the value of tcount is 5,977 and the value of t table is 1,69913 because tcount is greater than ttable, it can be concluded that work discipline has a significant effect on employee performance. Based on the results of the Simultaneous Test (Test F). Obtained Fcount value of 19,379 and Ftable value of 3.93 because the Fcount value is greater than Ftable, it can be concluded that work motivation, work discipline and work competence show a significant influence on employee performance. Based on the results of the Coofesien Determination (R2) obtained an Adjusted R Square value of 551, it can be concluded that the percentage influence of Work Motivation (X_1), Career Development (X_2) on Performance (Y) of 55.1% and 44.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords*: Work Motivation, Career Development, Job Promotion in Kabupaten Batanghari*

PENDAHULUAN

Dalam masyarakat yang berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi bagaimanapun suatu perusahaan memiliki suatu peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetapi menusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan individu pada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. As'ad (2003) mengatakan bahwa betapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penilaian bila meraka tidak dapat menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil banyak yang sebenarnya dicapai.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi, dimana sumber daya manusia ini akan menunjang organisasi dengan bakat, kecekapan, keterampilan, kreatifitas dan karyanya. Betapapun sempurnanya aspek tekhnologi dan ekonomi suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia sulit kiranya tujuan organisasi akan terwujud.

Polsek Bajubang rupakan suatu lembaga yang melindungi masyarakat dan keaman masyarakat. Untuk mendapatkan kepercayaan oleh masyrakat Polsek Bajubang harus dapat meningkatkan pelayanan yang semaksimal mungkin, salah satu nya dengan cara memberikan motivasi-motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dilapangan, Karena karyawan yang berpotensi adalah

aset berharga bagi suatu perusahaan, maka itu karyawan harus dikelola dengan baik, karena pelayanan yang diberikan oleh karyawan menentukan suatu mutu dan citra suatu lembaga atau dengan kata lain promosi pegawai merupakan salah satu barometer dari mutu pelayanan suatu lembaga.

Pengembangan karir menurut Mondy (2010: 228) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diputuskan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualitas dan pengalamaan yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Pendapat lain dan Mejia (2007 : 267) yang menyatakan "Pengembangan Karir dapat diartikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan karir terhadp karyawan yang lebih baik.

Hal yang serupa diungkapkan oleh H. Handari Nawawi (2008 : 289) yang mengatkan bahwa "Pengembangan Karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja". Pendapat tersebut dapat di artikan bahwa pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja.

Promosi Jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi Jabatan yangdilakukan oleh manajemen perusahan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan Setiawan (2013:3) Irham Fahmi (2016.) Promosi adalah suatu kenaikan pada posissi seorang karyawan dadi posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Ardana (2012.107) ada beberapa kreteria yang perlu diperhitungkan perusahaan dalam mempormosikan karyawan yaitu Senioritas, kwalipikasi, pendidikan, karsa dan daya cipta, tingkat kejurusan dan supelitas.

Dari uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah adalah: 1) Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari; 2) Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari; 3) Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari; 2) Untik Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari; 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari. Dalam penelitian ini yang menjdi objek penelitian adalah anggota Polsek pada Polsek Kabupaten Batanghari.
Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan di Polsek Bajubang.

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskritif kualittif.

Alat Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Model regrsi berganda yang digunakan dalam pengujian hipotesi dikatakan model yang baik apabila model I tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas (Sujianto, 2009).

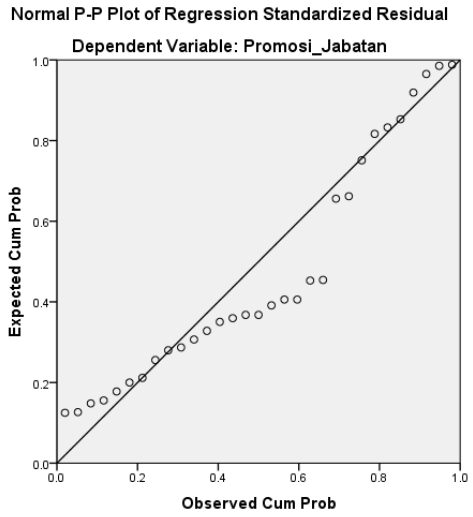
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik merupakan cara yang mudah untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *probability plot*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan analisis grafik ini didasarkan pada:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Ghozali (2006), uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik dapat sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi uji statistik. Uji statistik sederhana yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual

adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).



Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Pengujian ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) . Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 (Ghozali,2006).

Tabel 1. Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients[a]

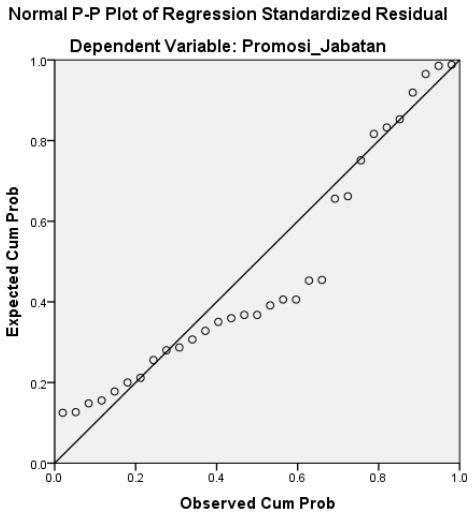
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.164	5.851		-.370	.714		
	Motivasi_Kerja	.171	.166	.127	1.032	.311	.986	1.014
	Pengembangan_Karir	.912	.153	.737	5.977	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2006). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokdastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot antara niali prediksi variabel terikat (dependen) dengan nilai residualnya. Dasar analisis grafik Plot adalah sebagai berikut:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).



Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara kesalahan penggangu pada periodet dengan kesalahan pengganggu periode t-I. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin Watson dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762[a]	.581	.551	2.42864	1.667

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Rachman Rijono (2015:70), Analisis regresi berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Pengembangan Karir) Terhadap Y (Promosi Jabatan). Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pengaruh variabel yang ada maka digunakan alat analisis data. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Regresi Linear Berganda, Dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model dari Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut

$Y = a + b_1 . X_1 + b_2 . X_2 + e$

Dimana:

Y	= Promosi Jabatan
a	= Konstanta
$b_1.X_1$	= Motivasi Kerja
$b_2.X_2$	= Pengembangan Karir
e	= Eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 20 dari tabel koefisien di peroleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.164	5.851		-.370	.714
	Motivasi_Kerja	.171	.166	.127	1.032	.311
	Pengembangan_Karir	.912	.153	.737	5.977	.000

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel berikut.

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$= 2.164 + 0{,}171\ X_1 + 0.912\ X_2$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a. Konstanta sebesar -2.164 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi Kerja Vertikal (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) maka Promosi Jabatan .adalah sebesar -2.164
b. Koefisien regresi Motvasi Kerja (X_1) Naik satu satuan maka variabel Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 0,171 dengan asumsi Variabel Pengembangan Karir (X_2) tetap.
c. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) naik satuan satuan variabel Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 0,912 dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X_1) tetap

Uji Partial Dengan t-Test

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat secara parsial/individual.

Penaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_1 Motivasi Kerja sebesar 1.032 sedangkan t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 32-2-1 = 29, dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen yaitu sebesar 1.69913. Dengan demikian $t_{hitung} = 1.032 < t_{tabel} = 1.69913$ artinya Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Polsek Bajubang tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

Sedangkan, diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_2 Pengembangan Karir sebesar 5.977 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1.69913 dengan demikian $t_{hitung} = 5.977 > t_{tabel} = 1.69913$ Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Pegembangan Karir Anggota Kepolisian

Bajubang berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

Uji Simultan Dengan F-Test (Anova[b])

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Promosi Jabatan pada Polsek Bajubang secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 20.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.606	2	114.303	19.379	.000[b]
	Residual	165.152	28	5.898		
	Total	393.758	30			

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi_Kerja

Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 19.379 variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Pengembangan Karir (X_2), F_{hitung} = 19.379 > F_{tabel} = 3.93 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Promosi Jabatan Anggota Kepolisian Bajubang, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di Polesek Bajubang.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762[a]	.581	.551	2.42864

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi_Kerja

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh Motivasi Kerja , Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang sangat kuat sebesar (r = 0,551). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,551. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0,551 hal ini berarti 55,1 % dari variasi variabel dependent Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Kerja,Pengembangan Karir sedangkan sisanya sebesar 44,9 % (100% - 55,1 %) variabel-variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

   Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai thitung variabel X_1 Motivasi Kerja sebesar 1.032 sedangkan ttabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 32-2-1 = 29, dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen yaitu sebesar 1.69913. Dengan demikian t_{hitung} = 1.032 < t_{tabel} = 1.69913 artinya Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Polsek Bajubang tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

   Sedangkan, diperoleh nilai thitung variabel X2 Pengembangan Karir sebesar 5.977 sedangkan ttabel adalah sebesar 1.69913 dengan demikian t_{hitung} = 5.977 > t_{tabel} = 1.69913 Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Pegembangan Karir Anggota Kepolisian Bajubang berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari

   Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 19.379 variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Pengembangan Karir (X_2), F_{hitung} =

19.379 > F_{tabel} = 3.93 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Promosi Jabatan Anggota Kepolisian Bajubang, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di Polesek Bajubang.

Pengaruh Motivasi Kerja , Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang sangat kuat sebesar (r = 0,551). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,551. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0,551 hal ini berarti 55,1 % dari variasi variabel dependent Promosi Jabatan di Polsek Bajubang dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Kerja,Pengembangan Karir sedangkan sisanya sebesar 55,1 % (100% - 55,1 %) variabel-variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia.Sulita,Bandung

Bernadin dan Russel, 2012 ,Human Resources Management : An. Experiental Approach ,Gramedia Pustaka , Jakarta.

Dessler, Gary. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisiesepuluh Jilid2***.Jakarta:PT.MacananJaya.

Dessler, Gary. (2011). Human Resource Management: Global Edition. Pearson Higher Education

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Handoko, 2014,Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE

Hasibuan, Malayu. 2006. ***Manajemen SumberDaya Manusia Edisievisi***.Jakarta:BumiAksara

Nawawi, Hadari. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif***. Yogyakarta :Gadjah Mada Univesity Press. A.A.Anwar Prabu

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1,Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2012). Statistika untuk penelitian . Cetakan ke 20, CV. Alfa Beta Bandung

Malayu P. Hasibuan ,(2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Askara : Jakarta

Stephen Robbin. (1990). Organization Theory, Structure Design And Application, Third Edition, Practice , Hall, Inc Engee Wood

Sugiyono (2011).Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.Bandung: CV. Alfabeta

Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2009. Metode Penelitian Survai.Jakarta : LP3ES

Umi Narimawati.(2007).Riset Manajemen Sumber Daya Manusia,Agung Media : Jakarta

Sumantri,(2016) Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usa Kabupaten Batanghari Jurnal EKOTRAS UNES Padang.