

## PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN KONTRAK

Achmad Rifa'I<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of family support and job motivation on promotion positions. This research consist of three variables, dependent variabel that is promotion of position and independent variable of family support and work motivation. This research uses probability sample design using purposive sampel determination methode. Sample in this research in contract employee counted 60 people. Analisis technique used is regresion test. The results of this there was significant influence between family support and job motivation to promotion position with  $F_{count} = 20.561 > F_{table} = 3.24$ ,  $R^2 = 0.41$ , and  $p = 0.000 < 0.05$ . There was no influence between family support to promotion with Beta value = 0.166,  $t_{count} = 1.589$ ,  $t_{table} = 2.002$ , and  $p = 0.118 > 0.050$ . Motivation work on promotion positions there was a positive influence with the value of Beta = 0.584,  $t_{count} = 5.594$ ,  $t_{table} = 2.002$ , and  $p = 0.000 < 0.050$ .*

**Keywords :** *family support, work motivation, promotion of position.*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga dan motivasi kerja terhadap jabatan promosi. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel terikat yaitu promosi jabatan dan variabel bebas dukungan keluarga dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan rancangan sampel probabilitas dengan menggunakan metode penentuan sampel purposive. Sampel dalam penelitian ini pada pegawai kontrak sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan keluarga dan motivasi kerja terhadap jabatan promosi dengan  $F_{hitung} = 20,561 > F_{tabel} = 3,24$ ,  $R^2 = 0,41$ , dan  $p = 0,000 < 0,05$ . Tidak ada pengaruh antara dukungan keluarga terhadap promosi jabatan dengan nilai Beta = 0,166,  $t_{hitung} = 1,589$ ,  $t_{tabel} = 2,002$ , dan  $p = 0,118 > 0,050$ . Motivasi kerja pada jabatan promosi terdapat pengaruh positif dengan nilai Beta = 0,584,  $t_{hitung} = 5,594$ ,  $t_{tabel} = 2,002$ , dan  $p = 0,000 < 0,050$ .

**Kata kunci:** dukungan keluarga, motivasi kerja, promosi jabatan.

---

<sup>1</sup> Email: rifay.ardhana@gmail.com

## PENDAHULUAN

Semakin besarnya perusahaan yang ada di suatu daerah tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dan utama dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung manusia sebagai pelaksanaan operasionalnya tidak mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan (Hudiyah, 2009). Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif, sumberdaya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2008).

PT. Pusaka Byantara Sakti (PT. PBS) merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja atau lebih dikenal dengan *outsourcing* yang berada di Jalan Cendana Gang 5A, Kelurahan Teluk Lerong Ulu, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda. PT. PBS termasuk perusahaan *outsourcing* besar yang berada dikota Samarinda dan memiliki cabang di kota-kota lain di provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara dengan memiliki karyawan dengan lulusan SMA/ sederajat, diploma, hingga lulusan sarjana. PT. PBS hampir setiap tahun membuka lowongan pekerjaan di perusahaannya dengan spesifikasi dari lulusan sekolah dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Perguruan Tinggi. Saat ini pegawai di PT. PBS berjumlah lebih dari 520 orang tercatat hingga sampai saat ini mereka yang lulusan SD berjumlah 18 Orang atau sekitar 3.46 %, lulusan SMP berjumlah 30 Orang atau sekitar 5.77 %, lulusan SMA berjumlah 467 atau sekitar 89.9% dan lulusan Perguruan Tinggi berjumlah 5 orang atau sekitar 0.96%. Adapun karyawan yang berstatus karyawan tetap berjumlah 20 Orang atau sekitar 3.85 % dan karyawan kontrak berjumlah 500 Orang atau sekitar 96.15%.

Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki agar para karyawannya dapat memberikan potensi kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan melakukan promosi jabatan yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan

yang berprestasi tinggi maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan pegawai perusahaan. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif maka stabilitas kepegawaian dapat terjaga.

Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk meningkatkan karier atau kemajuan pada perusahaan tersebut, hal ini sering disebut promosi jabatan atau disebut juga peningkatan karier (Hudiyah, 2009). Oleh karena itu adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan, promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji dan upah lainnya (Flipo dalam Hasibuan 2005).

Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besardan lebih luasyang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sekaligus menambah kepuasan batin (Hudiyah, 2009).

Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan peningkatan prestasi kerja sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Aryani, 2010). Hal ini sejalan dengan Hudiyah, (2009) yang mengatakan masalah promosi jabatan dapat memotivasi karyawannya dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan kepentingan karyawannya untuk benar-benar mampu dan menguasai jenis-jenis pekerjaan baru tersebut. Selain itu promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan dan selalu menjadi idaman mengingat tidak kalah krusialnya promosi jabatan, dimana bermanfaat untuk mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar semakin banyak memasukan lamarannya, sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik akan lebih mudah (Hasibuan, 2005).

Sehubungan dengan promosi jabatan, motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam

kepegawaian sebuah lembaga artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Prabowo, 2016). Hal ini sejalan dengan Robins (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan sesuatu individual. Hudiayah (2009) mengatakan untuk dapat dipromosikan seorang karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi yang baik, disiplin kerja tinggi, pengalaman kerja yang cukup serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Promosi Jabatan

Siagian (2008) apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) ialah promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang besar. Menurut Manullang (2004) promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Sedangkan menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2005) menyatakan secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didalam organisasi dan posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status. Selanjutnya Saydam (dalam Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa istilah promosi berasal dari *promotion*, yang berarti peningkatan, promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, diikuti dengan perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial, dan fasilitas yang didapat karyawan tersebut.

Promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui, sedangkan bagi perusahaan mempunyai pegangan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan perusahaannya. Menurut Hasibuan (2005) aspek-aspek promosi jabatan meliputi kepercayaan, keadilan, dan formasi. Beberapa jenis promosi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi kering. Menurut Hasibuan (2005) Program promosi jabatan harus memenuhi beberapa faktor yang ditetapkan dalam program promosi jabatan pada perusahaan, yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan.

### Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Liang Gie (Susilo, 2000), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Menurut Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Senada dengan definisi di atas, Siagian (2008) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Siagian (2008) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu karakteristik biografi, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja, dan kemampuan. Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2005), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi dapat dibagi dalam dua kelompok besar, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan unsur-unsur yang

dapat menggerakkan motivasi terdiri dari tujuh unsur, yaitu prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

### Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Pada hakekatnya keluarga diharapkan mampu berfungsi untuk mewujudkan proses pengembangan timbal balik rasa cinta dan kasih sayang antara anggota keluarga, antar kerabat, serta antar generasi yang merupakan dasar keluarga yang harmonis (Soetjningsih, 2004). Hubungan kasih sayang dalam keluarga merupakan suatu rumah tanggayang bahagia. Dalam kehidupan yang diwarnai oleh rasa kasih sayang maka semua pihak dituntut agar memiliki tanggung jawab, pengorbanan, saling tolong menolong, kejujuran, saling mempercayai, saling membina pengertian dan damai dalam rumah tangga (Soetjningsih, 2004). Ambari (2010) menyatakan bahwa dukungan keluarga, termasuk orang tua, dapat memperkuat setiap individu, menciptakan kekuatan keluarga, memperbesar penghargaan terhadap diri sendiri, mempunyai potensi sebagai strategi pencegahan yang utama bagi seluruh keluarga dalam menghadapi tantangan sehari-hari serta mempunyai relevansi dalam masyarakat yang berada dalam lingkungan yang penuh tekanan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Taylor, dkk (2009), bahwa dukungan sosial merupakan bentuk pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan, terhormat, dan dihargai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik bagi orang tua, kekasih, kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat.

Sarafino (2002) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai, dan menyayangi kita. Disamping itu menurut Etzion (dalam Tresna, 2009) mengartikan dukungan sosial sebagai hubungan antar pribadi yang didalamnya terdapat satu atau lebih ciri-ciri antara lain : bantuan, atau pertolongan dalam bentuk fisik, perhatian emosional, pemberian informasi dan pujian. Menurut Sarafino (2002) dukungan keluarga terbagi menjadi lima aspek, yaitu dukungan emosi, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan jaringan sosial.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2005). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007). Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variable yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian regresional. Penelitian regresional adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi atau pengaruh pada suatu variabel yang berkaitan dengan variasi variabel lain (Azwar, 2007). Setelah pengumpulan data selanjutnya dilakukan uji reabilitas dan uji validitas. Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada tiga macam, yaitu skala promosi jabatan, skala dukungan keluarga dan skala motivasi kerja. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan kontrak PT. Pusaka Byantara Sakti sebanyak 60 orang. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan *pearson product moment*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan keluarga dan motivasi kerja dengan promosi jabatan dengan  $F_{hitung} = 20.561 > F_{table} = 3.24$ ,  $R^2 = 0.419$ , dan  $p = 0.000 < 0.05$ . Adapun sumbangan efektif yang disumbangkan variabel dukungan keluarga dan motivasi kerja sebesar 41,9 persen. Hal ini berarti terdapat 58.1 persen faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan pada karyawan kontrak di PT. Pusaka Byantara Sakti yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hudiyah (2009) menyatakan bahwa jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan azas keadilan dan obyektifitas akan mendorong karyawan bekerja giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja yang

semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai. Masalah promosi jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi karyawannya, juga dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk benar-benar mampu dan menguasai jenis-jenis pekerjaan baru tersebut (Hudiyah, 2009). Pada dasarnya keinginan untuk maju dalam mencapai keadaan yang lebih baik merupakan dasar bagi setiap manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan untuk memperbaiki kualitas kehidupan dengan adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan pada dasarnya digunakan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berprestasi (Khotimah dkk, 2015).

Hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara dukungan keluarga dengan promosi jabatan dengan  $\beta = 0.116$ ,  $t_{hitung} = 1.589 < t_{tabel} = 2.002$ , dan  $p = 0.118 > 0.05$ . Adapun hasil diatas tidak terlepas dari sampel penelitian ini yaitu responden menurut jenis kelamin sebesar 46.66 persen perempuan dan responden menurut usia 21-30 tahun sebesar 65 persen. Hardianti (2014) menyatakan bahwa beberapa wanita karier yang berhasil mengatakan bahwa sulit menggabungkan keluarga dan karier dengan cara yang memuaskan. Keberadaan wanita karier di tengah-tengah masyarakat sudah hampir menyebar diberbagai kegiatan, akibatnya wanita berperan ganda dengan tugas utamanya sebagai seorang ibu bagi anak-anaknya dan isteri bagi suaminya, wanita yang menuntut untuk berperan ganda hanya akan menjadikan persoalan tumpang tindih dan akibatnya keharmonisan rumah tangga menjadi berantakan (Hardianti, 2014). Mendapatkan dukungan keluarga dengan diberikan keluasaan untuk memilih pendidikan atau pekerjaan yang akan digeluti dimasadepan akan memotivasi individu dalam melaksanakan proses kerja dengan baik maka individu pun memiliki motivasi yang kuat terhadap apa yang ingin dicapainya (Hendriyani, 2000).

Hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada motivasi kerja dengan promosi jabatan dengan  $\beta = 0.584$ ,  $t_{hitung} = 5.594 < t_{tabel} = 2.002$ , dan  $p = 0.000 < 0.05$ . Semakin besar harapan karyawan akan promosi jabatan maka karyawan tersebut semakin besar memiliki motivasi kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Elisawati (2012) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja karyawan pada perkebunan lubuk raja PT. Serikat Putra Pelalawan berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai perolehan  $F_{hitung} 55.492 > F_{tabel} 3.238$  atau  $p$  value sebesar 0.000 atau  $< 0.05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo dkk (2016) dengan judul pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.674 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yang memiliki pengaruh yang signifikan. Nurmi (dalam Desmita, 2005) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat diukur dengan adanya motivasi berkenaan dengan apa yang menjadi minat, perhatian dan tujuan individu dimasa depan, perencanaan berkaitan dengan bagaimana seseorang merencanakan realisasi dari minatnya dalam konteks masa depan serta evaluasi proses dimana untuk merealisasikan tujuan dan mengevaluasi rencana-rencana. Pada dasarnya besar atau kecilnya pengaruh promosi jabatan sangat didukung dari motivasi kerja individu itu sendiri (Gunarsa, 2004). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *felling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap promosi jabatan, adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap promosi jabatan, adanya pengaruh antara dukungan keluarga dan motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan kontrak PT. Pusaka Byantara Sakti ditinjau dari penelitian yang dilakukan dari mulai penghitungan uji reabilitas, validitas, hasil uji deskriptif, hasil uji normalitas, uji linieritas, *korelasi product moment*, dan uji korelasi parsial.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi karyawan PT. Pusaka Byantara Sakti diharapkan mempertahankan serta meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga semakin mudah dalam mendapatkan promosi jabatan.
2. Bagi keluarga karyawan PT. Pusaka Byantara Sakti diharapkan lebih ikut berperan dan membantu memotivasi anggota keluarganya untuk dapat meningkatkan kualitas diri sehingga mudah dalam mendapatkan promosi jabatan.
3. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawan dengan cara rutin melakukan pertemuan antara pimpinan dan karyawan, dan lebih mengoptimalkan kemitraan dengan lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah untuk membantu pelatihan karyawan sehingga kemampuan karyawan meningkat.
4. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis agar dapat memperdalam variabel penelitian terutama metode kuantitatif variabel tersebut, menggunakan alat ukur yang sesuai variabel misalnya media massa dan konformitas, serta menggunakan teori yang sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

Ambari. (2010). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Keberfungsian Sosial pada Pasien Skizofrenia Pasca Perawatan di Rumah Sakit. *Skripsi*.

Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Aryani, R. N. (2010). *Kesehatan Remaja Problem dan Solusinya*. Jakarta : Salemba Medika.

Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bilson, S. (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Desmita. (2005). *Psikologi Perkembangan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Elisawati. (2012). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Sekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan*. Skripsi. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Gunarsa, D. S. (2004). *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan dari Anak sampai Usia Lanjut*. Jakarta : BPK.

Hardianti. (2014). *Peran Wanita Karir Dalam Kehidupan Rumah Tangga Desa Bontolempangan Kecamatan Bontolempangan Kabupaten Gowa*. Skripsi. Makassar : Universitas Islam

Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta

Hudiyah, A. (2009). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah*. Skripsi. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Khotimah, K., Al-Musadieq, M., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distributor Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 25. (1) 77-79.

Manulang, M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Prabowo, B., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 32 (1) 107-109.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sarafino. (2002). *Health Psychology. Biopsychosocial Interaction. First Edition*.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soetjiningsih. (2004). *Tumbuh Kembang Remaja dan Permasalahannya*. Jakarta: Sagung Seto.

Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial. Edisi Kedua Belas*. Alih Bahasa : Tri Wibowo, B.S., Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tresna, A. S. (2009). *Pencemaran Lingkungan*. Jakarta: Rineka Cipta.