

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. AKSARA HONDA MOTOR MEDAN****DIAN PURNAMA SARI**

Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

NIDN : 0112018901

Email : dianpurnama047@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,168 + 0,109 X_1 + 0,112 X_2$. Secara parsial, variabel promosi jabatan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($1,686 > 1,678$). Sedangkan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,801 > 1,678$). Secara simultan, variabel promosi jabatan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($79,051 > 3,25$). Variabel promosi jabatan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dipromosikan jabatannya. Promosi jabatan hendaknya dilakukan secara objektif bukannya subjektif seperti yang selama ini terjadi. Motivasi yang dapat membentuk semangat karyawan hendaknya diberikan secara personal agar pimpinan lebih memahami karakter bawahannya. Karyawan hendaknya bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Kinerja**1. PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tidak didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan *ouput* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan subjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh manajemen dari pihak-pihak yang berada di internal perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat.

Sudah banyak perusahaan yang melakukan promosi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, tetapi tidak semua perusahaan melakukan promosi jabatan secara transparan seperti PT. Aksara Honda Motor Medan tidak melakukan promosi jabatan secara terang-terangan, promosi jabatan yang dilakukan sifatnya subjektif, yakni didasarkan atas kedekatan pimpinan dengan karyawan yang dinaikkan jabatannya tersebut dan motivasi kerja karyawan menurun dikarenakan promosi jabatan yang tidak transparan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan?
2. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Aksara Honda Motor Medan dalam membuat kebijakan dan upaya meningkatkan kemajuan perusahaan.

2. TINJAUAN PENELITIAN

2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan kinerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Promosi merupakan penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar dapat menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong

karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Definisi mengenai promosi jabatan menurut Hasibuan (2008:108) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi, bahwa “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar”. Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2008:108) menyatakan bahwa: “*A promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job his accompanied by increased pay and privileges, but not always*”. Artinya promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian. Menurut Alex Nitisemito (2006:134): “Promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan-karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain”.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2006:261): “*A promotion occurs when an employee is moved from one job to another job that is higher in pay, responsibility, organization level*”. (Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi). Menurut Siagian (2009:169): “Promosi adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”.

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa, promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, dengan adanya perubahan tersebut menimbulkan wewenang, hak, status dan tanggung jawab yang semakin besar, serta memperoleh pendapatan yang semakin tinggi, untuk itu diperlukan kecakapan dan kemampuan yang lebih baik. Kenaikan

ini memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

2.1.2. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan adalah untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.1.3. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Syarat-syarat umum mempromosikan karyawan menurut seorang pakar SDM yaitu Nitisemito (2006:123) antara lain sebagai berikut:

1. Pengalaman
2. Tingkat Pendidikan
3. Loyalitas
4. Kejujuran
5. Tanggung Jawab
6. Kepandaian Bergaul
7. Kinerja
8. Inisiatif dan Kreatif

2.1.4. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Promosi juga merupakan salah satu pemberian penghargaan pada prestasi karyawan, selain merupakan salah satu bentuk pengembangan karyawan dimana sistem promosi yang dilakukan diharapkan terlaksana secara adil dan tepat karena hal itu akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja pada karyawan.

Adapun jenis-jenis promosi jabatan menurut Hasibuan (2008:113) adalah sebagai berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

2.2. Pengertian Motivasi

Motif sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilakukan karyawan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja tersebut karena motivasi ini yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Menurut Stephen R Robins (dalam J. Winardi, 2008:1-2), “Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Liang Gie (dalam Samsudin, 2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada karyawan. Menurut Handoko (2003:251), “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia”. Motivasi ini merupakan subjek yang paling penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Selanjutnya menurut Gray (dalam J. Winardi, 2008:2), “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya entusiasme dan persistensi dalam hal kegiatan-kegiatan tertentu”. Menurut Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2013:93) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu).

Robert Heller (dalam Wibowo, 2014:322), “Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar. Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A Baron (dalam Wibowo, 2014:322), “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Menurut William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2013:93) mendefinisikan bahwa “*A Motive is a stimulated need which a goal-oriented*

individual seeks to satisfy” (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

2.2.1. Model Umum Motivasi

Sebuah model umum tentang variabel-variabel interdependen yang bersifat dasar bagi motivasi kerja disajikan pada gambar berikut seperti yang dikemukakan oleh Dunette dkk (dalam J. Winardi, 2008:25).

2.2.2. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut.

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan
2. Teknik Komunikasi Persuasif

2.2.3. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi
2. Prinsip Komunikasi
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
5. Prinsip Memberi Perhatian

2.3. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2013:67), ”Kinerja (Kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance* (Kinerja Manusia) = *Ability* (Kemampuan) + *Motivation* (Motivasi)
2. *Motivation* (Motivasi) = *Attitude* (Sikap) + *Situation* (Situasi)
3. *Ability* (Kemampuan) = *Knowledge* (Pengetahuan) + *Skill* (Keterampilan)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dikenal dengan istilah “*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating*”. Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2013:69) mengemukakan bahwa “*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*”. (*Performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

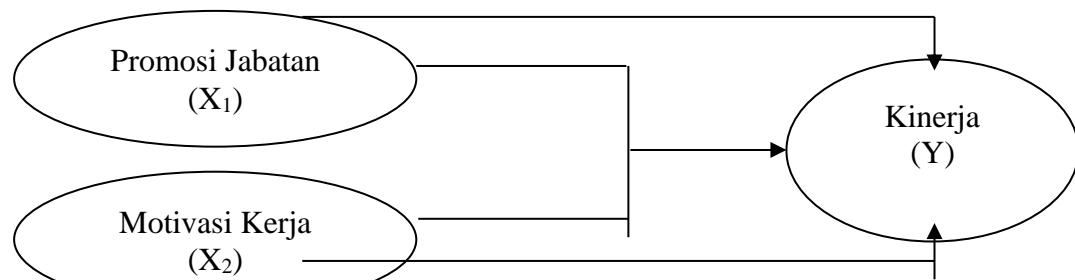
Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013:69) menjelaskan bahwa “*Employee appraisal is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*”. (Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian berprestasi karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula

memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai dengan data yang ada dibagian prersonalia.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori di atas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



2.5. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Promosi Jabatan (X₁) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan.
2. Diduga Motivasi Kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan.
3. Diduga Promosi Jabatan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aksara Honda Motor Medan yang beralamat di Jl. Prof. H.M. Yamin, SH No. 271, Kecamatan Medan Perjuangan Kode Pos: 20233. Telp: 061-4567889. E-mail: aksaramotor@yahoo.com. PT. Aksara Honda Motor Medan penulis pilih sebagai tempat penelitian dikarenakan penulis memiliki relasi yang dapat membantu mengumpulkan data yang penulis perlukan.

3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 4 (empat) bulan yakni dimulai dari bulan Juni sampai September 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan sebanyak 40 orang. Menurut Ety Rochaety (2009:63), “Sampel adalah sebagian dari unit-unit populasi yang diperoleh melalui sampling tertentu”. Sedangkan sampel menurut Ircham Machfoedz (2010:47), adalah “Sebagian dari populasi yang merupakan wakil dari populasi itu”.

Mengingat jumlah populasi yang sedikit karena kurang dari 100 orang yakni 40 orang, maka penulis menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh (sensus). Menurut Ety Rochaety (2009:66), “*Sampling* jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut Joko Subagyo (2007:87), “Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian yang dimaksud”.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), seperti dokumentasi, jurnal, buku referensi, majalah, *website*, dan lain-lain.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi Langsung

Menurut Moh. Nazir (2014:154), "Observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tidak ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut".

2. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Menurut Joko Subagyo (2007:55), "Pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada yang khusus untuk diberikan pada responden/informan yang umumnya merupakan daftar pertanyaan, lazimnya disebut kuesioner".

3. Studi Kepustakaan

Menurut Joko Subagyo (2007:109), "Dalam penelaahan kepustakaan dimaksudkan untuk mendapatkan informasi secara lengkap serta untuk menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah".

4. Wawancara

Menurut Moh. Nazir (2014:170), "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)".

3.6. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1. *Reliability Analysis*
2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Autokorelasi
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Normalitas

3. *Regression Linier*

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
- b. Uji t
- c. Uji F
- d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen (X) yakni promosi jabatan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta 1 variabel dependen (Y) yakni kinerja karyawan, selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut :

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Promosi jabatan (X_1)	Perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, dengan adanya perubahan tersebut menimbulkan wewenang, hak, status dan tanggung jawab yang semakin besar, serta memperoleh pendapatan yang semakin tinggi, untuk itu diperlukan kecakapan dan kemampuan yang lebih baik	1. Pengalaman 2. Tingkat Pendidikan 3. Loyalitas 4. Kejujuran 5. Tanggung Jawab 6. Kepandaian Bergaul 7. Kinerja 8. Inisiatif dan Kreatif	Skala Likert
Motivasi kerja (X_2)	Menurut Handoko (2003:251), "Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia".	1. Kebutuhan 2. Perilaku 3. Tujuan 4. Umpan Balik	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan	1. Kemampuan 2. Motivasi	Skala Likert

	kontribusi pada ekonomi		
--	-------------------------	--	--

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Reliability Analysis

Reliability Analysis dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. *Reliability Analysis* terbagi menjadi 2 uji, yakni uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 40$, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 40$, maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di hasil output SPSS 18 lampiran 3.

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Promosi Jabatan (X ₁)	Masa kerja harus digunakan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan	0,618	0,263	Valid
	Prestasi kerja harus digunakan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan	0,618	0,263	Valid
	PT. Aksara Honda Motor Medan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.	0,588	0,263	Valid
	Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	0,685	0,263	Valid
	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan.	0,684	0,263	Valid
	PT. Aksara Honda Motor Medan sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan.	0,684	0,263	Valid

	Karyawan yang inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.	0,492	0,263	Valid
	Promosi jabatan membuat karyawan lebih produktif	0,566	0,263	Valid
	Promosi jabatan memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan	0,884	0,263	Valid
	Keinginan karyawan untuk dipromosikan kenaikan jabatannya sangat tinggi	0,844	0,263	Valid
Motivasi kerja (X ₂)	Perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan yang berprestasi.	0,517	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan selama ini dirasakan sudah sesuai dengan prestasi yang dihasilkan karyawan.	0,585	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.	0,594	0,263	Valid
	Karyawan merasa puas dengan besarnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan.	0,682	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kebanyakan perusahaan lain	0,639	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan selalu berkesinambungan	0,794	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan perlu ditingkatkan lagi jumlahnya	0,636	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang memuaskan juga merupakan motivasi kerja karyawan	0,643	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan perusahaan bukan hanya dalam bentuk uang	0,746	0,263	Valid
	Motivasi kerja yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.	0,746	0,263	Valid
Kinerja (Y)	Hasil kerja saya baik secara mutu/kualitas	0,518	0,263	Valid
	Hasil kerja saya baik secara kuantitas	0,565	0,263	Valid
	Anda melaksanakan tugas saya sesuai dengan tanggung jawab saya	0,585	0,263	Valid
	Hubungan kerja saya baik dengan sesama pekerja maupun atasan	0,689	0,263	Valid

	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,668	0,263	Valid
	Secara psikologis saya termasuk memiliki kemampuan/skil yang baik	0,782	0,263	Valid
	Saya memiliki sikap yang baik dalam menghadapi situasi kerja	0,631	0,263	Valid
	Saya memiliki sikap mental yang baik	0,632	0,263	Valid
	Saya memiliki motivasi yang kuat ketika bekerja	0,755	0,263	Valid
	Saya mampu mengerjakan tugas saya sesuai target	0,755	0,263	Valid

4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Uma Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008:172), “Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik”.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Promosi Jabatan (X1)	10	0,904	Baik
Motivasi kerja (X2)	10	0,900	Baik
Kinerja (Y)	10	0,900	Baik

4.3. Analisis Uji Statistik

4.3.1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

4.3.1.1. Uji Normalitas

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,39977560
Most Extreme Differences	Absolute	0,412
	Positive	0,249

	Negative	-0,412
Kolmogorov-Smirnov Z		1,604
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,602

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, data diolah 2021

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,602 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terdistribusi normal.

4.3.1.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3.2.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>Constant</i>		
Promosi Jabatan	0,754	1,327
Motivasi Kerja	0,754	1,327

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, data diolah 2021

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,754 > 0,1$ dan nilai *VIF* sebesar $1,327 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di dalam model regresi.

4.3.1.3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3.3.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,181

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, data diolah 2020

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,181 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui

apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

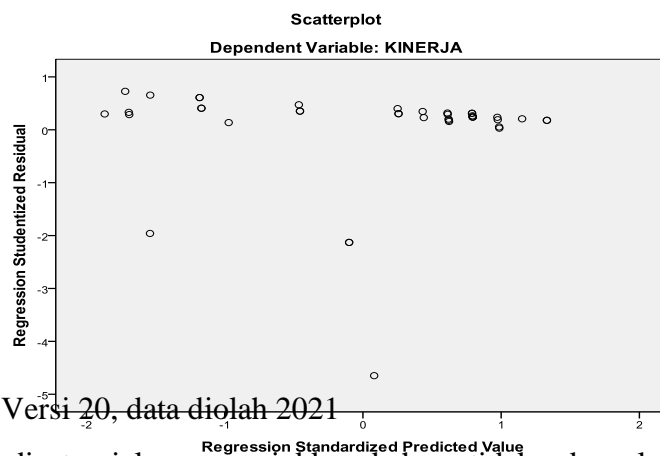
$2,181 < 1,338$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

$2,181 > 1,658$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

$1,338 < 2,181 < 1,658$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

4.3.1.4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS Versi 20, data diolah 2021*

Grafik *Scatter* di atas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4. *Regression Linier*

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4.1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,168	0,601		3,279	0,282
	Promosi Jabatan	0,109	0,013	0,009	2,686	0,197
	Motivasi kerja	0,112	0,014	1,002	4,801	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, data diolah 2021

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,168 + 0,009 X_1 + 1,012 X_2$$

1. Konstanta (a) = 0,168 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel promosi jabatan (X_1) = 0 maka kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan dan Motivasi kerja (X_2) = 0 maka kinerja katuawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Variabel Kinerja (Y) = 1,168, artinya apabila karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan tidak dipromosikan jabatannya dan tidak diberi inesentif kinerja karyawan tetap bernilai 1,168.
2. Koefisien regresi (X_1) = 0,109 menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila promosi jabatan karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0, 109.
3. Koefisien regresi (X_2) = 0,112 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi kerja karyawan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,112.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $40-3 = 37$. Pada df 37 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,678.

Nilai t hitung variabel promosi jabatan (X_1) adalah sebesar 1,686, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 4,801, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4.2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,542	2	19,771	79,051	0,000 ^a
	Residual	6,233	37	0,168		
	Total	45,775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, data diolah 2021

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 79,051 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,25. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel promosi jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4.4.3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,797 ^a	0,795	0,995	0,41044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,995 artinya bahwa variabel promosi jabatan dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan sebesar 79,5%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika diselaraskan dengan hasil uji hipotesis secara parsial sebelumnya, terlihat bahwa yang memiliki kontribusi yang paling besar adalah variabel motivasi kerja karena data menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini sesuai dengan kenyataan dilapangan bahwa para karyawan lebih mengharapkan motivasi kerja daripada jabatannya dipromosikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel promosi jabatan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($1,686 > 1,678$). Sedangkan variabel insentif (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,801 > 1,678$).
2. Secara simultan, variabel promosi jabatan (X_1) dan insentif (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Honda Motor Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($3679,051 > 3,25$).
3. Variabel promosi jabatan (X_1) dan insentif (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam hal promosi jabatan perusahaan tidak membedakan antara orang pribumi dan orang *chinese* karena itu akan memecah belah antar karyawan.

2. Insentif yang menjadi hak karyawan hendaknya diberikan secara teratur sesuai dengan ketentuan perusahaan karena karyawan sangat berharap dari insentif dari perusahaan yang menunjang kesejahteraan mereka.
3. Karyawan hendaknya bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *MSDM Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Irham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudrajat Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Uma Sekaran, 2002. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Penerbit Insan Cendekia, Surabaya.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Winardi, 2008, *Azas-Azas Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.
- William B. Werther dan Keith Davis, 2006. *Human Resourcess : Theory and Practice*. Santa Press Inc. Santa Monica. California.