

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR PUSAT 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : RASUNAH ULI AZMI
NPM : 1505160368
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 16 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : RASUNAJI ALI AZMI
NPM : 1505160368
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ~~PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA~~
~~TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK~~
~~SUMUT KANTOR PUSAT~~

Dinyatakan ~~(bahwa lulus ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara~~

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si)

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA,
S.P, MM)

UMSU

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si



ADE GUNAWAN, SE, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RASUNAH ULI AZMI
N.P.M : 1505160368
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



MUHAMMAD ARIF, SE, MM

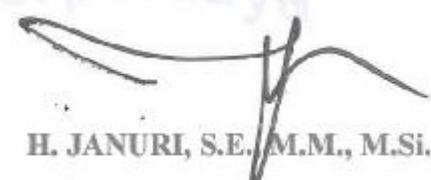
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RASUNAH ULI AZMI
N.P.M : 1505160368
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR PUSAT**

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16/02/2019	Bab III - Uji Validitas - Uji Reliabilitas		
16/03/2019	Bab IV - Perhatikan uji Normalitas		
16/03/2019	- Angket Penyesuaan terperinci		
16/03/2019	Bab II - Uji t - Uji F		
16/03/2019	Ace Widany Maja Wigan		

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Raunah Uti Azmi*
NPM : 1505160360
Konsentrasi : *Manajemen Sumber daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

RASUNAH ULI AZMI NPM. 1505160368. Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat 2019, Skripsi.

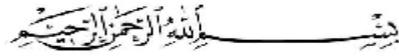
Pentingnya memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat di promosikan jabatannya pada pihak perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan, untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat yaitu 78 karyawan.

Metode pengambilan data dengan menggunakan angket (kuesioner) yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian ini. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 2,156 + 0,621 X_1 + 0,241 X_2$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} dengan signifikan 53,030 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,586, dalam hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan prestasi kerja mampu menjelaskan promosi jabatan sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap promosi jabatan, tidak ada pengaruh secara parsial prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Namun secara simultan terdapat adanya pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Disarankan kepada perusahaan untuk mempromosikan karyawannya secara obyektif sesuai dengan tingkat prestasi yang dimiliki dan juga secara senioritas (lamanya karyawan bekerja di perusahaan).

Kata kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun proposal ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Safriadi** dan Ibu **Midawati** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama dibawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Arif, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat serta seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Desember 2018

Penulis

RASUNAH ULIAZMI
1505160368

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Promosi Jabatan	8
a. Pengertian Promosi Jabatan	8
b. Tujuan Promosi Jabatan	9
c. Faktor-Faktor Promosi Jabatan	10
d. Jenis-Jenis Promosi Jabatan	11
e. Indikator Promosi Jabatan	11
2. Motivasi Kerja.....	13
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
b. Tujuan Motivasi Kerja	14
c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	15
d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	17
e. Indikator Motivasi Kerja	18
3. Prestasi Kerja	19
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	19
b. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja	20
c. Faktor-Faktor Prestasi Kerja	22
d. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	23
e. Indikator Prestasi Kerja.....	24
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34

D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Promosi Jabatan (Y).....	32
Tabel III-2 Indikator Motivasi Kerja (X1).....	33
Tabel III-3 Indikator Prestasi Kerja (X2).....	34
Tabel III-4 Waktu Penelitian	35
Tabel III-5 Likert	37
Tabel III-6 Uji Validaritas Promosi Jabatan	39
Tabel III-7 Uji Validaritas Motivasi Kerja	40
Tabel III-8 Uji Validaritas Prestasi Kerja	40
Tabel III-9 Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	42
Tabel III-10 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	42
Tabel III-11 Uji Reliabilitas Prestasi kerja	42
Tabel IV-1 Skala Likert	48
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	50
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Promosi Jabatan	51
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Prestasi Kerja.....	55
Tabel IV-8 Coeficient.....	59
Tabel IV-9 Linier Berganda.....	61
Tabel IV-10 Uji t.....	62
Tabel IV-11 Hasil Uji F	66

Tabel IV-12 Koefisien Determinasi (R-Square)..... 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian.....	26
Gambar II.2 Paradigma Penelitian.....	28
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	29
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	58
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas.....	60
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	64
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Bank Sumut Kantor Pusat merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Yang memerlukan promosi jabatan, motivasi kerja dan prestasi kerja yang baik untuk dapat mewujudkan visi dan misinya.

Dalam hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang sebelumnya merupakan tempat penulis melakukan magang/praktek kerja lapangan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan promosi jabatan, bahwa kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat kesempatan untuk dapat dipromosikan jabatannya menjadi yang lebih baik dari yang sebelumnya. Karena kurangnya promosi yang dilakukan kepada karyawan sehingga tidak memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat dan meningkatkan prestasi kerjanya. PT. Bank Sumut Kantor Pusat cenderung melakukan promosi jabatan dengan tidak objektif, karena mempromosikan karyawan yang memiliki koneksi dari pada karyawan biasa yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. sehingga karyawan merasa tidak mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan menimbulkan kecemburuan di antara sesama karyawan. Para karyawan merasa kerja keras mereka kurang mendapat dukungan dari PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

Akibat lain yang timbul karena PT. Bank Sumut Kantor Pusat melakukan promosi jabatan yang kurang objektif ialah para karyawan malah tidak berusaha meningkatkan prestasi kerja seperti tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan sering datang tidak tepat waktu, karena menganggap bahwa prestasi kerja bukanlah salah satu tolok ukur yang membuat diri para karyawan akan dipromosikan jabatannya. Padahal yang seharusnya prestasi kerja merupakan salah satu hal penting agar karyawan dapat dipromosikan jabatannya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih di perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka punya pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. (Hasibuan, 2016, hal. 10)¹

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dilihat dari sisi kepentingan perusahaan, dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan

terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan yang berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja perusahaan (Prabowo, Musadieg, & Ruhana, 2016, hal. 107).²

Promosi (*promotion*) memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu di nanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan (Hasibuan, 2016, hal. 107).

Promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut Kantor Pusat dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidangnya masing-masing serta menambah wawasan dan pengalaman karyawan. Ketika karyawan akan di promosikan jabatannya, maka karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat haruslah meningkatkan prestasi kerja mereka agar terpilih menjadi kandidat karyawan yang akan di promosikan jabatannya.

Pihak manajemen perusahaan hendaknya menerapkan sistem promosi jabatan berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas serta menggunakan prinsip *the right man in the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat). Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas akan membuat karyawan merasa puas karena merasa bahwa usaha mereka selama ini di hargai oleh pihak perusahaan dan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Penempatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi ini juga harus dilakukan dengan tepat sasaran yaitu melalui penilaian prestasi kerja untuk mengetahui apakah karyawan tersebut memang layak dan kompeten untuk dipromosikan. Promosi jabatan di dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja (Prabowo, Musadieg, & Ruhana, 2016, hal. 107).

Menurut Hasibuan (2016, hal. 107) “Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan di promosikan berdasarkan asas keadilan dan obyektifitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai”.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Bahri & Nisa, 2017, hal. 10).³

“Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan.” (Bismala, Arianty, & Farida, 2015, hal. 133)⁴

“Pentingnya bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang terbaik. Motivasi tidak selalu muncul dari

unsure financial semata, namun berasal dari hal lain, seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya. Perusahaan perlu memperhatikan hal lain selain *unsure financial* yang berupa gaji, bonus dan insentif'. (Bismala, Arianty, & Farida, 2015, hal. 120).

Dengan demikian, semakin baik motivasi yang dilakukan pihak perusahaan kepada karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi mereka karna karyawan merasa perusahaan sangat menghargai dan mengapresiasi kerja keras karyawan.

Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015, hal. 27) ⁵.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan, pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, dan pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Masalah merupakan sesuatu kondisi ekspektasi tidak sesuai dengan realita. Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Pusat tidak obyektif terlihat dari mempromosikan karyawan tidak berdasarkan dengan prestasi atau senioritas.
2. Kurangnya motivasi yang dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Pusat kepada para karyawannya terlihat dari kerja keras karyawan kurang mendapat dukungan dari PT. Bank Sumut.
3. Prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dan kurangnya kedisiplinan dalam diri karyawan tersebut.

C. Batasan Masalah

Banyak hal yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan seperti yang telah diidentifikasi sebelumnya, untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai permasalahan yang akan dibahas maka penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup motivasi kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
2. Apakah ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?

3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2. Mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

F. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, membuka wawasan tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai motivasi kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan.
2. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Bank Sumut Kantor Pusat dalam memperbaiki sistem promosi jabatan dan mengambil keputusan dalam kebijakan perusahaan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan masukan referensi dan informasi bagi penulis lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan dengan baik akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, karena akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut mengenai promosi jabatan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2016, hal. 108) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

Selain itu, menurut Siagian (2011, hal. 169)⁶ “Yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.”

Begitu juga dengan pandangan Kadarisman (2013, hal. 145)⁷ suatu promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Begitu pula pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lainnya. Dengan promosi berarti telah menunjukkan suatu bukti pengakuan atas prestasi di atas rata-rata pegawai lainnya, Pengetahuan yang lebih baik dan lain-lain pertimbangan dari pimpinan terhadap pegawai yang di promosikan tersebut.

Selain itu menurut Afandi (2016, 19)⁸ pengertian dari promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab

lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian yang dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Berdasarkan pengertian promosi jabatan menurut para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan jabatan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi status maupun pendapatannya, wewenang maupun tanggung jawabnya akan semakin besar.

b. Tujuan Promosi jabatan

Pihak perusahaan menerapkan promosi jabatan di perusahaannya bertujuan sebagai apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan diberikannya apresiasi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa bahwa usaha yang dikerahkannya mendapat perhatian dari perusahaan.

Perusahaan memiliki tujuannya sendiri dalam menerapkan promosi jabatan untuk para karyawan. Hasibuan (2016, hal. 113) mengemukakan tujuan-tujuan dilakukannya promosi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multyplier effect*) dalam perusahaan karena menimbulkan lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

Selain itu menurut Afandi (2016, hal. 19-20) adapun tujuan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu:

- 1) Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi.
- 2) Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar kinerjanya.
- 4) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 6) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 7) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

c. Faktor-Faktor Promosi Jabatan

Menurut Nilasari (2016, hal. 87-88) ⁹ beberapa faktor yang bisa dijadikan dasar pertimbangan untuk promosi jabatan sebagai berikut :

- 1) Performa, waktu yang tepat untuk promosi adalah saat karyawan sudah dievaluasi performanya dalam periode waktu tertentu.
- 2) Lama kerja (senioritas), promosi juga bisa dilakukan atas dasar lamanya kerja seseorang karyawan. Karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama pantas untuk dinaikkan jabatannya.
- 3) Jasa dan kemampuan, jasa dan kemampuan dari individu karyawan bisa menjadi alat untuk mengukur apakah promosi perlu dilakukan atau tidak.
- 4) Kualifikasi teknis dan pendidikan, kualifikasi teknis dan pendidikan juga menjadi alat ukur atau alat untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan.
- 5) Taksiran potensi, potensi yang dimiliki seseorang untuk masa depan dapat menjadi landasan untuk keputusan dilakukannya promosi.
- 6) Jarak antara promosi karyawan, dalam promosi terakhir yang diterima karyawan bisa menjadi pertimbangan untuk dilakukan promosi lagi bagi karyawan tersebut.
- 7) Pelatihan, jumlah pelatihan yang diterima karyawan atau tingkat pelatihan yang dilakukan oleh karyawan bisa menjadi faktor untuk dilakukannya promosi.

d. Jenis-Jenis Promosi jabatan

Jenis-jenis promosi jabatan menurut Hasibuan (2016, hal. 113-114) adalah sebagai berikut:

- 1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
- 2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gaji akan naik.
- 3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
- 4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

e. Indikator Promosi Jabatan

Indikator merupakan suatu petunjuk yang digunakan guna menjalankan suatu dengan benar. Masing-masing perusahaan memiliki indikator dalam mengukur layak atau tidaknya karyawan dipromosikan jabatannya.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 109-111) pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawannya adalah:

- 1) Pengalaman
Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetapi dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.
- 2) Kecakapan
Kecakapan (*ability*) yaitu seorang yang dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan (definisi). Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut :

- a) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
 - b) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan di bidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembaruan (*innovating*).
 - c) Kecakapan dalam memberikan inovasi secara langsung.
- 3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

Selain itu menurut Wahyudi dalam Yanuarmawan (2012, hal. 59) ¹⁰ beberapa indikator dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan yaitu:

- 1) Kejujuran
Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting. Hal ini dimaksud untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
- 2) Loyalitas
Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan sering kali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.
- 3) Tingkat Pendidikan
Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.
- 4) Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang

dimiliki pun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

5) Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berperan penting di dalam perusahaan guna membangkitkan semangat kerja para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelaksanaan motivasi yang tepat akan mendorong perusahaan lebih cepat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut mengenai motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 120-121) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi banyak dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Selain itu, menurut pendapat Sutrisno (2016, hal. 146)¹¹ “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.”

Beitu juga dengan menurut Samsudin (2006, hal. 281)¹² “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.”

Berdasarkan arti motivasi kerja menurut para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau suatu alasan mengapa seseorang ingin melakukan sesuatu yang berdampak ke arah yang lebih baik dalam hal meningkatkan kemampuan diri seseorang.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Bismala,Arianty, & Farida (2015, hal. 124) motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemeberian motivasi adalah :

- 1) Mengingatnkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memperbiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan berprestasi dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 146) tujuan motivasi antara lain sebaga berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Menigkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016, hal. 116-120) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :
 - Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
- 2) Faktor ekstern itu adalah :
 - a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaskan bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Status dan tanggung jawab. Status dalam kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga mengharap kana dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut

dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 133-135) motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif adalah dengan pemberian insentif. Adapun pemberian insentif ini dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan yaitu :

- a) Material insentif, yaitu semua daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang, termasuk di dalamnya gaji, tunjangan, hadiah, dan sebagainya.
- b) Nonmaterial insentif, adalah segala jenis daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang tidak dapat dinilai dengan uang. Beberapa hal yang termasuk di dalamnya antara lain:
 - Pemberian fasilitas
 - Pemberian penghargaan
 - Pendidikan dan pelatihan
 - Penempatan yang tepat
 - Kondisi kerja yang baik
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Kesempatan untuk maju

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mengetahui orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik. Motivasi ini disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan sebagainya.

Sedangkan menurut pandangan Hasibuan (2016, hal. 150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*insentif positif*) maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan

memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Sedangkan motivasi negatif (*insentif negatif*) maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Indikator Motivasi Kerja

Masing-masing perusahaan memiliki indikator dalam mengukur layak atau tidaknya motivasi diberikan.

Menurut Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 121) dalam konteks studi psikologi, dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya :

- 1) Durasi kegiatan.
- 2) Frekuensi kegiatan.
- 3) Persistensi pada kegiatan.
- 4) Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
- 5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan.
- 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 7) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.
- 8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 18) indikator motivasi kerja terbagi atas 2 dimensi dan 6 indikator yaitu :

- 1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, indikator :
 - a) Balas jasa
 - b) Kondisi kerja
 - c) Fasilitas kerja
- 2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, indikator :
 - a) Prestasi kerja
 - b) Pengakuan dari atasan
 - c) Pekerjaan itu sendiri

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik akan menghantarkan karyawan dan perusahaan terhadap tujuannya masing-masing, dalam menciptakan prestasi kerja yang baik

karyawan harus mampu dan tanggap dalam melakukan pekerjaannya, lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut mengenai pengertian prestasi kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016, hal. 87) penilaian prestasi adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolok ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram.

Selain itu, menurut Sutrisno (2016, hal. 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Begitu juga dengan menurut pandangan Samsudin (2006, hal. 159) penilaian prestasi kerja (*performace appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

Sementara itu menurut Handoko (2008, hal. 135)¹³ “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

Dari pengertian prestasi kerja menurut ahli di atas penulis dapat menyimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang telah melalui proses yang panjang dan matang untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

b. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016, hal. 89-90) Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangka kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Selain itu, menurut Handoko (2008, hal. 135-137) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Ketidak-akuratan informasional.
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- 9) Kesempatan kerja yang adil.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal.

Sedangkan menurut Samsudin (2006, hal. 165) tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

- 1) Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- 2) Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- 3) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

c. Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2011, hal. 225-226) yang dimaksud dalam penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :
 - (a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meneliti karier lebih terbuka baginya.
 - (b) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - (c) Jika seseorang merasa tidak mendapat penilaian secara obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Sedangkan menurut pandangan Sutrisno (2016, hal. 151-152) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu

- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Selain itu, menurut pandangan Samsudin (2006, hal. 163) penilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor berikut ini :

- 1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memiliki perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- 2) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.
- 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

d. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja yang cukup baik untuk diterapkan menurut Manullang dalam Samsudin (2006, hal. 172-173) :

- 1) *Graphic Rating System*
Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala. Pada skala tersebut terletak masing-masing sifat pegawai atau karyawan, dan disitu pulalah sifat pegawai yang bersangkutan ditandai. *Graphic rating system* ini masih dianggap metode penilaian yang terbaik, meskipun diakui adanya segi-segi kelemahan, seperti :
 - a) Bahaya "*hallo effect*" (efek penilaian yang bersifat pribadi).
 - b) Masing-masing sifat yang dinilai dianggap sama peranannya.
- 2) *Ranking Method*
Ranking method disebut pula dengan "*man to man comparison*" atau "*man to man scale*", yaitu suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasar tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penilaian ini, setiap penilaian membuat sebuah "*master scale*", yaitu pengukur yang tepat pada umumnya menunjukkan lima tingkatan tertentu. Misalnya, sifat yang akan dinilai adalah sifat "*leadership*" dari beberapa karyawan. Kelemahan utama metode ini adalah terlalu banyak makan waktu dan sulit mengerjakannya.
- 3) *Forced Choiced Method*
Dalam metode ini, para penilai memberikan serangkaian kumpulan kalimat, misalnya 28 blok kalimat dan masing-masing blok berisi lima kalimat. Masing-masing blok kalimat itu oleh penilai dicoret atau ditandai. Kalimat yang ditandai pertama adalah kalimat yang paling

cocok pada keadaan orang yang dinilai, sedangkan kalimat yang ditandai kedua adalah kalimat yang paling bertentangan.

e. Indikator Prestasi Kerja

Dalam masing-masing perusahaan memiliki indikator tersendiri sebagai alat ukur karyawan berprestasi atau tidak.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 152-153) untuk mengukur indikator prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Samsudin (2006, hal. 176-180) ukuran penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Ukuran Keuangan dan Operasi (*Financial and Operating Measure*)
Ukuran keuangan (*financial measure*) terdiri dari :
 - a) Laba (profit)
 - b) *Earning per share*(EPS)
 - c) Target
 - d) Anggaran
- 2) Ukuran Tunggal, Berganda, dan Gabungan
 - a) Ukuran tunggal terjadi bila hanya satu kuantitas yang diukur atau diobservasi, seperti total output atau profit.
 - b) Ukuran berganda terjadi pada saat beberapa kuantitas diukur secara simultan, seperti *output*, kualitas, harga pokok, keselamatan, dan pemborosan.
 - c) Ukuran gabungan menciptakan keseimbangan penekanan pada tujuan yang kontradiktif atau pembulatan kriteria dalam penilaian prestasi kerja untuk tingkat individual atau tingkat organisasi merupakan suatu hal yang sulit.
- 3) Metode Prestasi Kerja Positif (*The Positive Performance Model*)

Model prestasi kerja positif dihasilkan dari observasi yang mendalam terhadap efisiensi, produktivitas, dan profit pada berbagai lingkungan manufaktur. Model ini menjelaskan bahwa *“The essence of management control in the new environments should be focus on positive performance, and performance measurement must be done within this framework”*. Fokus pada prestasi kerja positif tercermin pada preferensi yang eksplisit dari kegiatan utilitas optimum sumber daya untuk perusahaan secara keseluruhan, ketaatan pada skedul sepanjang seluruh struktur manufaktur, kontribusi positif pekerja terhadap pencapaian tujuan, dan membuat hubungan langsung yang konsisten antara keputusan manajer dengan tujuan.

Selain itu, menurut Hasibuan (2016, hal. 93) standar apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian secara garis besar dibedakan atas dua :

1) *Tagible Standart*

Yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya . standart ini dibagi atas :

- a) Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
- b) Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

2) *Intangible Standart*

Adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual akan membahas adanya keterkaitan antara motivasi kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Promosi jabatan memainkan peran penting dalam peningkatan kualitas kerja karyawan ke arah yang lebih baik.

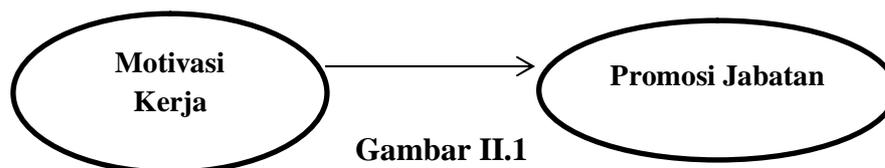
“Promosi merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan obyektif” (Afandi, 2016, hal. 23).

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Dengan diberikannya motivasi dan dorongan yang positif kepada para karyawan akan membuat karyawan semangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam memotivasi karyawan hendaknya memberikan motivasi yang positif agar karyawan merasa bahwa perusahaan sangat mengapresiasi kerja kerasnya.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing (Samsudin, 2006, hal. 282).

Dalam penelitian Prabowo, Musadieq, & Ruhana (2016) karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja secara optimal.



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

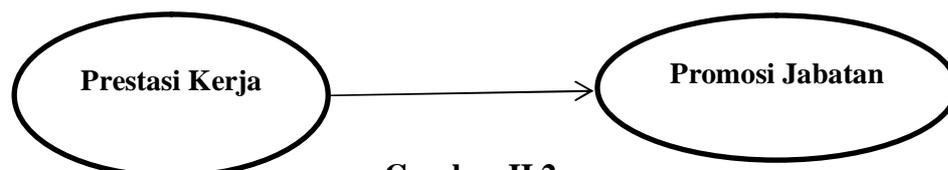
Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Istilah yang sama artinya dengan penilaian prestasi adalah *konduite*, *employee rating*, *performance appraisal*, *employee evaluation*, *personal review*, *service rating*, atau *behavior assessment* (Hasibuan, 2016, hal. 87).

Menurut penelitian Cressida, Musadieg, & Hakam (2016)¹⁴ berdasarkan analisis linear berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel kualitas hasil kerja (X1), variabel kuantitas hasil kerja (X2), variabel ketepatan waktu penyelesaian dan hasil kerja (X3) dan variabel dependen atau terikat variabel promosi jabatan (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai interpretasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan sedang, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Menurut penelitian Tohari dan Ridwan (2015)¹⁵ “Dari hasil koefisien korelasi $R=0,871$, artinya hubungan variabel promosi jabatan sangat erat dan searah (Korelasi positif) sebesar 87,1% dengan prestasi kerja karyawan”.

Menurut penelitian Indrawan (2015)¹⁶ “Nilai korelasi antara promosi jabatan dan prestasi kerja sebesar 0,556 yang menyatakan sangat kuat/erat hubungan mengenai kebijakan promosi jabatan terhadap prestasi kerja”.

Menurut penelitian Sungkono dan Dewi (2017)¹⁷ “Berdasarkan padabab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran Bandung”.



Gambar II.2
Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Jabatan

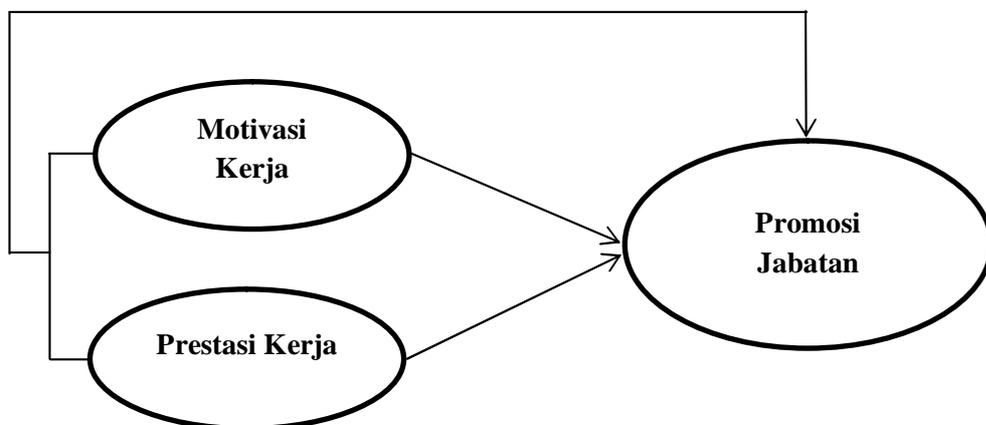
Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberap kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek

kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi banyak dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (Bismala, Arianty, & Farida, 2015, hal. 120-121).

Menurut penelitian Judas (2013)¹⁸ “Promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut penelitian Mandiangan dan Rahyuda (2015)¹⁹ dari pembahasan tersebut maka terdapat beberapa implikasi penelitian yang dihasilkan. Pertama, bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi dan memiliki motivasi untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi akan merasa jenuh dalam bekerja karena kinerjanya bukan menjadi penilaian utama dalam penentuan promosi jabatan.

Prestasi kerja seseorang dapat menjadi tolok ukur seseorang karyawan untuk dipromosikan jabatannya, selain loyalitas, senioritas, prestasi kerja merupakan hal terpenting seseorang karyawan layak atau tidak di promosikan jabatannya. Salah satu tujuan dipromosikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi adalah untuk membuat karyawan merasa puas dan merasa dihargai kerja kerasnya oleh perusahaan.



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2. Ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut kantor Pusat.
3. Ada penaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang digunakan untuk mencari tahu, mencari kebenaran, menemukan jawaban atas suatu fenomena di dalam hidup manusia. Penemuan, jawaban atau kebenaran yang didapat dari penelitian memberikan informasi untuk memecahkan permasalahan dalam kehidupan manusia itu sendiri.

Oleh karena itu metodologi adalah sebuah sistem, maka satu bagian dengan bagian lain dari cara meneliti merupakan hal-hal yang saling berkaitan, bukan berdiri sendiri agar tujuan yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian dapat tercapai. Model, prosedur dan teknik dalam penelitian ditata sedemikian rupa untuk menjadi pedoman bagi para peneliti dalam melakukan proses penelitian. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 5)²⁰

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh di antara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sementara pendekatan kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka.

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan, pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk kelancaran dalam proses penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi status maupun pendapatannya, wewenang maupun tanggung jawabnya akan semakin besar.

Tabel III-1
Indikator Promosi Jabatan (Y)

No.	Indikator
1	Kejujuran
2	Loyalitas
3	Tingkat pendidikan
4	Pengalaman kerja
5	Inisiatif

Sumber : Wahyudi dalam (Yanuarmawan, 2012, hal. 59)

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah suatu dorongan atau suatu alasan mengapa seseorang ingin melakukan sesuatu yang berdampak ke arah yang lebih baik dalam hal meningkatkan kemampuan diri seseorang.

Tabel III-2
Indikator Motivasi Kerja (X1)

No.	Indikator
1	Balas jasa
2	Kondisi kerja
3	Fasilitas kerja
4	Prestasi kerja

5	Pengakuan dari atasan
6	Pekerjaan itu sendiri

Sumber : (Afandi, 2016, hal. 18)

3. Prestasi Kerja (X2)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang telah melalui proses yang panjang dan matang untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Tabel III-3
Indikator Prestasi Kerja (X2)

No.	Indikator
1	Hasil kerja
2	Pengetahuan pekerjaan
3	Inisiatif
4	Kecekatan mental
5	Sikap
6	Disiplin waktu dan absensi

Sumber : (Sutrisno, 2016, hal. 152-153)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat tabel berikut :

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des'19				Jan'19				Feb'19				Mar'19				Mei'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan Proposal			■	■																
4	Bimbingan Proposal			■	■																
5	Seminar Proposal				■	■	■	■													
6	Pengumpulan Data								■	■											
7	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■							
8	Bimbingan Skripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																		■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017, hal. 215)”²¹

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang berjumlah 361 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 59):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kelasahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

$$n = \frac{361}{1 + 361 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{361}{4,61}$$

$$n = 78,30$$

$$n = 78 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah berjumlah 78 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket/*quesioner*

Yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan selebaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada sampel penelitian yaitu karyawan PT.Bank Sumut Kantor Pusat dengan menggunakan skala Likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III-5 Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validaritas dan uji reliabilitas.

2. Uji Validaritas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validaritas

Menguji validaritas berarti menguji apakah data yang diperoleh valid seperti sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 77)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validaritas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian validaritas pada penelitian ini :

Tabel III-6
Uji Validaritas Variabel Promosi Jabatan (Y)

No. Item	Nilai sig. (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	keterangan
1	0,848	0,05	0,000	Valid
2	0,869		0,000	Valid
3	0,457		0,000	Valid
4	0,822		0,000	Valid
5	0,415		0,000	Valid
6	0,798		0,000	Valid
7	0,853		0,000	Valid
8	0,511		0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai dengan 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasi positif, nilai seluruh probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan. dari variabel promosi jabatan dinyatakan valid.

Tabel III-7
Uji Validaritas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Item	Nilai sig. (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	keterangan
1	0,319	0,05	0,004	Valid
2	0,467		0,000	Valid
3	0,832		0,000	Valid
4	0,789		0,000	Valid
5	0,674		0,000	Valid
6	0,716		0,000	Valid
7	0,709		0,000	Valid
8	0,698		0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai dengan 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasi positif, nilai seluruh probabilitasnya sig < 0,05 yang artinya semua item pernyataan. dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel III-8
Uji Validaritas Variabel Prestasi Kerja (X2)

No. Item	Nilai sig. (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	keterangan
1	0,515	0,05	0,000	Valid
2	0,667		0,000	Valid
3	0,727		0,000	Valid

4	0,728		0,000	Valid
5	0,674		0,000	Valid
6	0,765		0,000	Valid
7	0,693		0,000	Valid
8	0,751		0,000	Valid
9	0,706		0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai dengan 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasi positif, nilai seluruh probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan. dari variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan cara menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma \sum_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

$\sigma \sum_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Berikut adalah tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,864	8

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Crombach's Alpha*) diatas adalah $0,864 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji yaitu variabel promosi jabatan adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,817	8

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Crombach's Alpha*) diatas adalah $0,817 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji yaitu variabel motivasi kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,859	9

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Crombach's Alpha*) diatas adalah $0,859 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji yaitu variabel prestasi kerja adalah reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 192)

Dimana :

Y = Promosi Jabatan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Prestasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

“Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis” (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 160).

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Menurut Gujarati dkk, dalam

Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 160) ‘Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis regional dan mengikuti arah garis regional maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.’

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati dkk, dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Hines dan Montgomery Cara ini digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Arief dan Gujarati dalam Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini untuk membuat keputusan sementara guna melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja, variabel prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n} - 3}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 194)

Dimana :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

b. Uji Simultan(Uji F)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 \setminus k}{(1 - R^2) \setminus (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Dimana :

R =Koefisien korelasi ganda

K =Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur beberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisiensi determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membuat pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Y, 8 pertanyaan untuk variabel X1, dan 9 pertanyaan untuk variabel X2, yang mana masing-masing variabel adalah Y Promosi Jabatan, X1 adalah Motivasi Kerja, dan X2 adalah Prestasi Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 78 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode Skala *Likert*.

Tabel IV-1
Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala *Likert* yang telah dibuat berlaku baik dalam menghitung variabel Y (promosi jabatan) yang merupakan variabel dependen, dan variabel X1 dan X2 (motivasi kerja dan prestasi kerja) yang merupakan variabel independen.

2. Identifikasi Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	59 orang	75,64%
2	Perempuan	19 orang	24,36%
Jumlah		78 orang	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini lebih dominan laki-laki yaitu sebanyak 59 orang (75,64%). Hal ini dikarenakan pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 Tahun	16 orang	20,51%
2	25 - 35 Tahun	22 orang	28,20%
3	35 - 45 Tahun	22 orang	28,20%
4	45 – 55 Tahun	18 orang	23,08%
Jumlah		78 orang	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang usianya kurang dari 25 tahun berjumlah 16 orang (20,51%), responden usianya 25 sampai 35 tahun berjumlah 22 orang (28,20%), responden usianya 35 sampai 45 tahun berjumlah 22 orang (28,20%), dan responden yang usianya 45 sampai 55 tahun berjumlah 18 orang(23,08%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	5 orang	6,41%
2	S1	69 orang	88,64%
3	D3	3 orang	3,85%
4	SLTA	1 orang	1,28%
Jumlah		78 orang	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar latar belakang pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 69 orang (88,64%). Hal ini dikarenakan dalam melakukan penerimaan karyawan perusahaan mengutamakan calon karyawan berpendidikan minimal S1.

3. Analisa Variabel Penelitian

Untuk dapat lebih membantu dalam pengolahan data, berikut ini penulis telah sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Promosi Jabatan

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Promosi Jabatan (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,10	41	52,56	17	21,80	8	10,26	1	1,28	78	100
2	10	12,82	33	42,31	25	32,05	9	11,54	1	1,28	78	100

3	36	46,15	39	50	3	3,85	0	0	0	0	78	100
4	16	20,51	38	48,72	16	20,51	8	10,26	0	0	78	100
5	41	52,56	36	46,15	1	1,28	0	0	0	0	78	100
6	33	42,31	34	43,59	9	11,54	2	2,56	0	0	78	100
7	13	16,67	33	42,31	25	32,05	5	6,41	2	2,56	78	100
8	25	32,05	44	56,41	6	7,69	2	2,56	1	1,28	78	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan/tugas sendiri tanpa menitipkannya kepada bawahan, mayoritas menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,56%.
- 2) Jawaban responden tentang saat melakukan kesalahan selalu mengakuinya dan tidak menyembunyikannya, mayoritas menjawab setuju dengan persentase sebesar 42,31%.
- 3) Jawaban responden tentang berniat untuk terus bekerja di perusahaan hingga pensiun, mayoritas menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%.
- 4) Jawaban responden tentang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki., mayoritas menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,72%.
- 5) Jawaban responden tentang umumnya perusahaan mempromosikan karyawan senior yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,56%.

- 6) Jawaban responden tentang merasa layak dipromosikan karena memiliki banyak pengalaman, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 43,59%.
- 7) Jawaban responden tentang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 42,31%.
- 8) Jawaban responden tentang cepat menemukan solusi dari suatu permasalahan dalam pekerjaan/tugas yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,41%.

Kesimpulan secara umum yang dapat penulis ambil dari jawaban responden tersebut bahwa penyelenggaraan promosi jabatan pada umumnya belum berjalan dengan baik. Para karyawan masih ada yang belum memiliki kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan inisiatif yang baik dilihat dari persentase masih ada dibawah 50%.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	56,41	34	43,59	0	0	0	0	0	0	78	100
2	31	39,74	46	58,97	1	1,28	0	0	0	0	78	100
3	17	21,79	26	33,33	17	21,79	9	11,54	9	11,54	78	100
4	16	20,51	39	50	12	15,38	5	6,41	6	7,69	78	100

5	25	32,05	36	46,15	12	15,38	4	5,13	1	1,28	78	100
6	39	50	33	42,31	3	3,85	1	1,28	2	2,56	78	100
7	42	53,85	32	41,02	3	3,85	0	0	1	1,28	78	100
8	38	48,72	34	43,59	3	3,85	2	2,56	1	1,28	78	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang upah dan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,41%.
- 2) Jawaban responden tentang bonus yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,97%.
- 3) Jawaban responden tentang para rekan kerja yang ramah dan mau memberikan bimbingan dan arahan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 33,33%.
- 4) Jawaban responden tentang tersedianya tabungan hari tua untuk para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden tentang pengembangan kompetensi dan pelatihan diadakan merata pada setiap karyawan yang membutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 46,15%.
- 6) Jawaban responden tentang prestasi kerja yang telah dicapai membuat karyawan memiliki kesempatan ke jenjang karir yang lebih baik,

mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 43,31%.

- 7) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan reward atas target kerja yang telah dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,85%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan jarang mengalami kendala dalam mengerjakan pekerjaan/tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,72%.

Kesimpulan secara umum yang dapat penulis ambil dari jawaban responden tersebut bahwa perusahaan dalam hal memotivasi para karyawan masih belum baik karena dilihat dari persentase masih ada dibawah 50%. Perusahaan masih harus meningkatkan tingkat balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

c. Variabel Prestasi Kerja

Tabel IV-7
Skor Angket Variabel Prestasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	23,07	48	61,54	9	11,54	3	3,85	0	0	78	100
2	31	39,74	45	57,70	2	2,56	0	0	0	0	78	100
3	27	34,62	48	61,54	2	2,56	1	1,28	0	0	78	100
4	21	26,93	47	60,25	10	12,82	0	0	0	0	78	100
5	20	25,64	57	73,08	1	1,28	0	0	0	0	78	100
6	19	24,36	58	74,36	1	1,28	0	0	0	0	78	100

7	22	28,20	53	67,95	3	3,85	0	0	0	0	78	100
8	27	34,62	50	64,10	1	1,28	0	0	0	0	78	100
9	29	37,18	49	62,82	0	0	0	0	0	0	78	100

Sumber : Data penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kualitas hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,54%.
- 2) Jawaban responden tentang pengembangan kompetensi dan pelatihan yang telah diadakan di perusahaan menambah wawasan karyawan untuk melakukan pekerjaan/tugas, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,70%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan mampu memahami detail yang berbeda pada setiap pekerjaan/tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,54%
- 4) Jawaban responden tentang karyawan mudah memahami arahan dan nasihat dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,25%.
- 5) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas sebelum tanggal *deadline*, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 73,08%.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan tidak sungkan bertanya saat mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan/tugas, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 74,36%.

- 7) Jawaban responden tentang karyawan tidak masalah di kritik oleh pimpinan atas kesalahan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 67,95%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu datang ke kantor dan pulang tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 64,10%.
- 9) Jawaban responden tentang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan/tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62,82%.

Kesimpulan secara umum yang dapat penulis ambil dari jawaban responden tersebut bahwa prestasi kerja karyawan lumayan baik, dilihat dari persentase yang menunjukkan kebanyakan diatas 50%. Karyawan telah berhasil meningkatkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu absensi.

4. Uji Asumsi Klasik

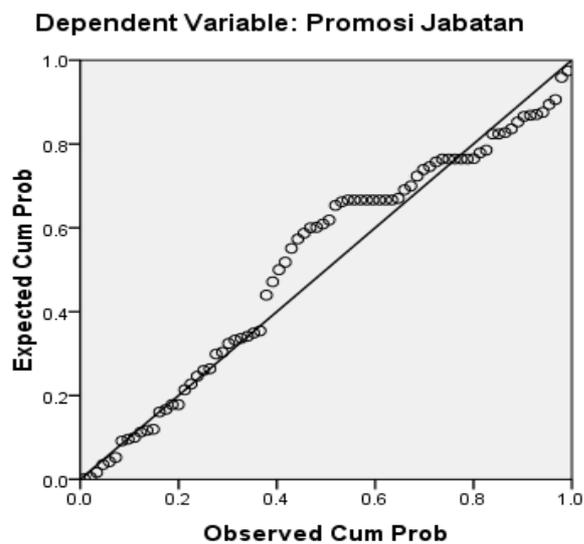
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang baik, adapun beberapa pengujian asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis

regional dan mengikuti arah garis regional maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Uji Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dua variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dengan nilai tolerance. Batasan yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF >10$.

Tabel IV-8
Coeficiente

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.557	1.795
	Prestasi Kerja	.557	1.795

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Diolah SPSS 16,0

Dari tabel diatas variabel independen yaitu motivasi kerja dan prestasi kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai tolerance $>0,10$ sama dengan $VIF <10$.

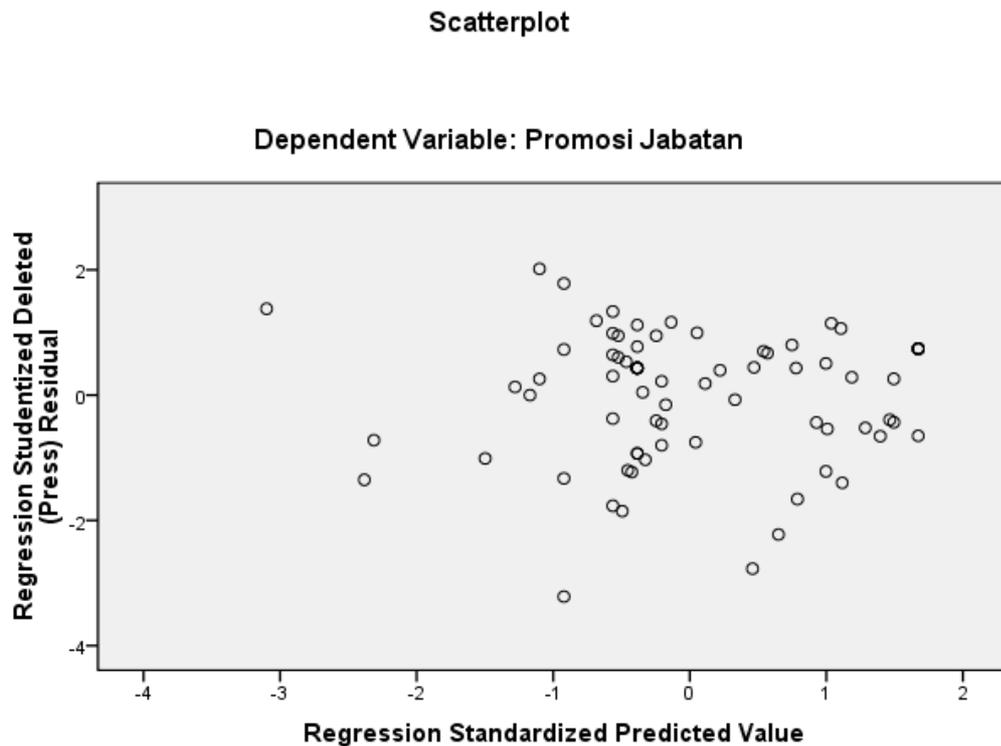
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau disebut atau homoskedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Sumber : Diolah SPSS 16,0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-9
Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	3.678		.586	.560
	Motivasi Kerja	.621	.099	.628	6.304	.000
	Prestasi Kerja	.241	.128	.187	1.882	.064

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Diolah SPSS 16,0

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$a = 2,156$$

$$b_1X_1 = 0,621$$

$$b_2X_2 = 0,241$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,156 + 0,621 + 0,241$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (promosi jabatan). Maka motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,621. Dan prestasi kerja berpengaruh sebesar 0,241.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel independen sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 diterima

Tabel IV-10

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	3.678		.586	.560
	Motivasi Kerja	.621	.099	.628	6.304	.000
	Prestasi Kerja	.241	.128	.187	1.882	.064

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Diolah SPSS 16,0

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05).

Nilai t untuk $n = 78 - 2 = 76$ adalah 1,991.

a) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap promosi jabatan, dari pengolahan data SPSS 16,0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 6,304$$

$$t_{tabel} = 1,991$$

dari kriteria pengambilan keputusan :

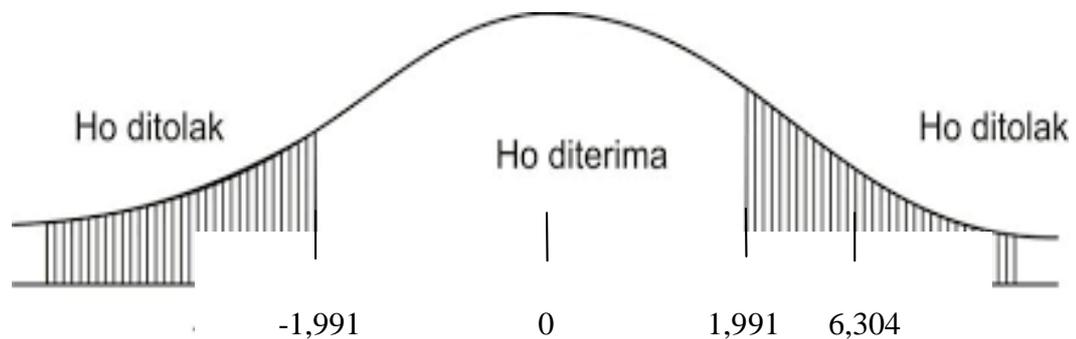
H_0 diterima jika :

$$-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 1,991$
2. $t_{hitung} \leq -1,991$

Jadi nilai $t_{hitung} 6,304 \geq 1,991$ maka H_a diterima.



Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,304 sementara t_{tabel} 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap promosi jabatan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat.

b) Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah prestasi kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap promosi jabatan, dari pengolahan data SPSS 16,0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,882$$

$$t_{tabel} = 1,991$$

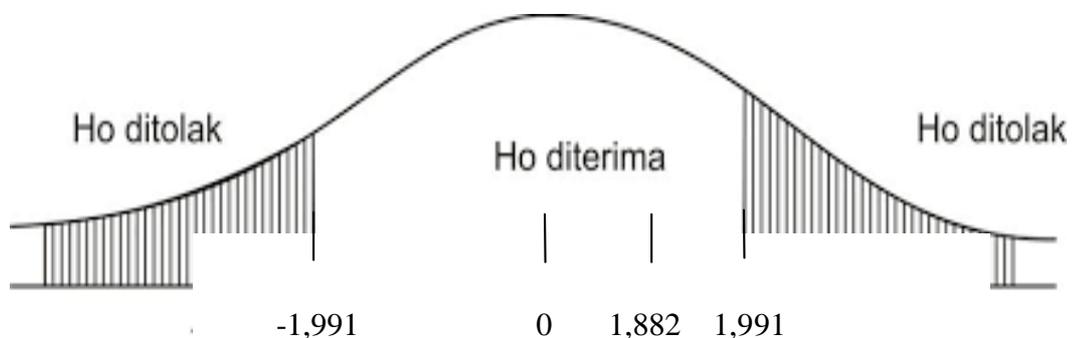
Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

$$-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 1,991$
2. $t_{hitung} \leq -1,991$



Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,882 sementara t_{tabel} 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,064 < 0,05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat.

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independen berpengaruh signifikan

bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV-11
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.258	2	464.129	53.030	.000 ^a
	Residual	656.421	75	8.752		
	Total	1584.679	77			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Diolah SPSS 16,0

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 78 - 2 - 1 = 75$ adalah 3,12

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,12$ atau $\text{sig} > \alpha$ 5%
- Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,12$ atau $\text{sig} < \alpha$ 5%

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 53,030 $> F_{\text{tabel}}$ 3,12 dengan signifikan 0,000 $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur beberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16,0.

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{YX_1.X_2})^2$ = Koefisien variabel independen dengan variabel dependen

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.575	2.95843	1.893

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Diolah SPSS 16,0

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,586. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan prestasi kerja mampu menjelaskan variabel promosi jabatan sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap

varabel-variabel penelitian ini secara umum belum dikatakan baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang belum tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivais Kerja (X1) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,304 sementara t_{tabel} 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap promosi jabatan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat.

Dengan diberikannya motivasi dan dorongan yang positif kepada para karyawan akan membuat karyawan semangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam memotivasi karyawan hendaknya memberikan motivasi yang positif agar karyawan merasa bahwa perusahaan sangat mengapresiasi kerja kerasnya.

Hal ini sejalan dalam penelitian Prabowo, Musadieg, & Ruhana (2016) karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti

dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja secara optimal.

2. Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,882 sementara t_{tabel} 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,064 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat.

Di dalam sebuah perusahaan, perusahaan seharusnya menerapkan metode penilaian prestasi kerja dengan baik. Dengan penilaian prestasi kerja artinya para karyawan mendapat perhatian dari pimpinannya sehingga karyawan semakin giat dalam bekerja selama penilaiannya jujur dan obyektif. Prestasi kerja karyawan yang semakin baik juga akan membuat para karyawan berkesempatan menuju jenjang karir yang lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan.

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} didapat nilai F_{hitung} sebesar $53,030 > F_{tabel}$ 3,12 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat.

Nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,586. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan prestasi kerja mampu menjelaskan variabel promosi jabatan

sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Judas (2013) Promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat. Dilihat dari nilai F_{hitung} variabel motivasi kerja $>$ dari t_{tabel} yaitu $(6,304 > 1,991)$ dan tingkat signifikannya $(0,000 < 0,05)$.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial tidak ada pengaruh variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat. Dilihat dari nilai F_{hitung} variabel prestasi kerja $<$ dari t_{tabel} yaitu $(1,882 < 1,991)$ dan tingkat signifikannya $(0,064 < 0,05)$.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat. Dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(53,030 > 3,12)$ dan tingkat signifikannya $(0,000 < 0,05)$.
4. Dilihat dari nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,586. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan prestasi kerja mampu menjelaskan variabel promosi jabatan sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan mempromosikan karyawannya secara obyektif sesuai dengan tingkat prestasi yang dimiliki perusahaan maupun secara senioritas (lamanya karyawan bekerja di perusahaan).
2. Motivasi kerja dan prestasi kerja yang sudah diterapkan oleh PT. Bank SUMUT Kantor Pusat yang penulis teliti sudah sangat baik, untuk kedepannya agar lebih memaksimalkan lagi demi tercapainya visi dan misi perusahaan.
3. Agar prestasi kerja karyawan mencapai angka yang diinginkan, hendaknya perusahaan lebih memotivasi para karyawan dengan cara memberikan dukungan agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Managemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bahri, S., & Nisa, C. Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Cressida, F. D. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Jurnal Bisnis Universitas Brawijaya*, 3(1), 44-59.
- Handoko, T . H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3), 111-117.
- Judas, A. (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1219-1228.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1386-1405.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Prabowo, B., Musadieg, A. 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*, 32(1), 106-113.

- Samsudin, H. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, S.W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *Jurnal Riset Ekonomi*, 6(4), 91-201.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 27-36.
- Tohari, M. I., & Ridwan, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Mas Multifinance Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 53(9), 1689-1699.
- Yanuarmawan, D. (2012). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis*, 1(1), 57-72.

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap
Promosi Jabatan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat

Kuesioner ini dibuat dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh saya selaku Mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang melakukan penelitian dengan judul diatas, maka saya mengharapkan Bapak/Ibu untuk memberikan pendapat mengenai isi dari angket yang saya berikan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Rasunah Uli Azmi

A. Identitas Responden

1. No : (Tidak perlu diisi)
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
3. Usia : 1. Kurang Dari 25 Tahun
2. 25-35 Tahun
3. 35-45 Tahun
4. 45-55 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : 1. S-2
2. S-1
3. D-3
4. SLTA

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (\surd) untuk mengisi pertanyaan yang Bapak/Ibu pilih sesuai pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju Nilai (5)
- S : Setuju Nilai (4)
- KS : Kurang Setuju Nilai (3)
- TS : Tidak Setuju Nilai (2)
- STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

VARIABEL PROMOSI JABATAN (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

Kejujuran

1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan/tugas sendiri tanpa menitipkannya kepada bawahan anda.					
2	Saat anda melakukan kesalahan, anda selalu mengakuinya dan tidak menyembunyikannya.					

Loyalitas

3	Anda berniat untuk terus bekerja di perusahaan ini hingga pensiun.					
---	--	--	--	--	--	--

Tingkat Pendidikan

4	Anda ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki.					
---	--	--	--	--	--	--

Pengalaman Kerja

5	Umumnya perusahaan mempromosikan karyawan senior yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan.					
6	Anda merasa layak dipromosikan karena memiliki banyak pengalaman.					

Inisiatif

7	Anda memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.					
8	Anda cepat menemukan solusi dari suatu permasalahan dalam pekerjaan/tugas yang dikerjakan.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

Balas Jasa

1	Upah dan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki.					
2	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.					

Kondisi Kerja

3	Para rekan kerja yang ramah dan mau memberikan bimbingan dan arahan.					
---	--	--	--	--	--	--

Fasilitas Kerja

4	Tersedianya tabungan hari tua untuk para karyawan.					
5	Pengembangan kompetensi dan pelatihan di adakan merata pada setiap karyawan yang membutuhkan.					

Prestasi Kerja

6	Prestasi kerja yang anda telah capai membuat anda memiliki kesempatan ke jenjang karir yang lebih baik.					
---	---	--	--	--	--	--

Pengakuan Dari Atasan

7	Pimpinan selalu memberikan reward atas target kerja yang telah di capai.					
---	--	--	--	--	--	--

Pekerjaan Itu Sendiri

8	Anda jarang mengalami kendala dalam mengerjakan pekerjaan/tugas yang diberikan					
---	--	--	--	--	--	--

VARIABEL PRESTASI KERJA (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

Hasil Kerja

1	Kualitas hasil kerja sesuai yang diharapkan.					
---	--	--	--	--	--	--

Pengetahuan Pekerjaan

2	Pengembangan kompetensi dan pelatihan yang telah diadakan di perusahaan menambah wawasan anda untuk melakukan pekerjaan/tugas.					
3	Anda mampu memahami detail yang berbeda dalam setiap pekerjaan/tugas yang diberikan.					

Kecekatan Mental

4	Anda mudah memahami arahan dan nasihat dari pimpinan.					
5	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas sebelum tanggal <i>deadline</i> .					

Sikap

6	Anda tidak sungkan bertanya saat anda mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan/tugas.					
---	--	--	--	--	--	--

7	Anda tidak masalah di kritik oleh pimpinan atas kesalahan yang anda lakukan.					
---	--	--	--	--	--	--

Disiplin

8	Anda selalu datang ke kantor atau pulang tepat waktu.					
9	anda bertanggung jawab atas pekerjaan/tugas yang diberikan.					

JAWABAN RESPONDEN

A. Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (Y)

No Res p.	Item Jawaban Promosi Jabatan (Y)								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	5	5	5	4	3	35
2	4	3	4	5	4	5	3	4	32
3	4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	5	4	3	3	4	31
5	3	3	4	4	5	4	3	4	30
6	3	3	4	4	4	4	4	4	30
7	4	4	5	5	5	5	4	5	37
8	3	3	5	4	5	5	3	4	32
9	3	3	5	5	5	5	3	3	32
10	4	4	5	4	5	5	3	3	33
11	4	4	5	4	5	4	4	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	3	4	3	5	5	3	4	31
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	2	2	5	2	4	3	3	4	25
16	3	3	4	3	5	3	2	4	27
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	2	2	4	3	4	4	3	4	26
20	4	4	5	4	5	5	4	4	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	4	5	5	4	5	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	3	4	3	4	3	3	4	27
25	2	2	4	3	5	5	2	5	28
26	4	4	5	5	5	5	5	5	38
27	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	3	3	5	2	4	4	3	4	28
30	4	3	4	3	4	4	3	4	29
31	2	2	4	2	5	3	3	4	25
32	3	3	4	3	4	4	3	4	28
33	2	2	5	2	5	5	2	5	28
34	1	1	3	2	5	2	1	5	20

35	4	4	5	4	5	5	4	5	36
36	4	3	5	3	5	4	4	5	33
37	3	3	5	3	5	5	4	5	33
38	2	2	5	2	5	3	2	3	24
39	4	3	5	4	5	5	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	5	5	34
42	4	3	4	4	4	4	3	5	31
43	4	3	5	3	5	5	4	5	34
44	4	4	5	4	5	5	4	4	35
45	4	3	5	4	5	5	3	5	34
46	3	3	5	3	4	4	3	4	29
47	3	3	4	3	4	4	3	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	5	5	5	5	4	5	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	3	3	4	4	4	4	3	4	29
53	3	3	4	4	4	4	4	4	30
54	2	2	4	2	5	2	1	2	20
55	2	2	5	3	4	3	3	3	25
56	4	4	5	5	5	5	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	3	3	4	3	4	4	3	4	28
60	4	4	5	4	5	5	4	3	34
61	4	4	4	4	5	4	4	4	33
62	3	2	5	2	4	3	2	1	22
63	3	3	5	3	5	5	5	5	34
64	3	3	3	3	3	3	3	4	25
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	4	4	4	4	4	3	4	31
67	4	4	5	4	5	5	4	5	36
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	5	5	4	5	4	4	35
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	4	4	5	4	5	2	34
72	5	5	4	4	5	5	4	5	37
73	5	4	5	4	4	4	5	5	36
74	5	4	5	4	5	5	3	4	35
75	4	5	5	4	5	4	5	4	36

76	4	5	5	5	5	5	5	5	39
77	4	4	4	4	5	4	4	4	33
78	5	5	4	5	5	5	5	5	39
Σ	287	276	347	296	355	332	284	324	2501

B. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Resp.	Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X1)								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	5	4	3	3	4	5	4	4	32
3	5	4	3	3	5	5	5	4	34
4	5	4	3	3	3	5	5	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	5	37
6	5	4	2	3	3	5	5	5	32
7	4	5	4	4	5	5	5	5	37
8	5	5	4	4	4	5	5	5	37
9	4	5	3	3	4	3	4	4	30
10	5	4	3	3	4	5	5	5	34
11	4	4	4	4	4	5	5	5	35
12	5	4	3	4	4	4	4	4	32
13	5	4	3	3	3	5	5	5	33
14	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	5	5	1	3	3	5	5	4	31
16	5	5	1	1	4	5	5	5	31
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	3	5	5	5	34
20	5	5	5	4	5	5	5	5	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	5	5	5	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	3	3	3	5	5	5	32
25	5	3	3	1	1	5	5	5	28
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
27	5	5	4	4	4	4	5	5	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	2	2	3	4	4	5	30
30	5	5	3	4	4	4	4	4	33

31	4	4	2	3	3	4	4	5	29
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	2	5	5	5	5	5	37
34	5	5	1	1	2	5	5	5	29
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	1	4	3	4	4	4	28
37	4	4	2	3	4	5	5	5	32
38	5	4	1	1	5	1	4	4	25
39	5	4	2	4	4	4	3	2	28
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	3	4	4	4	4	4	31
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	4	3	3	3	5	5	4	32
46	5	4	2	2	2	3	5	5	28
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	3	4	4	4	4	4	31
52	4	4	3	4	4	4	4	4	31
53	5	4	4	4	4	4	4	4	33
54	4	4	1	2	2	3	3	3	22
55	5	5	1	1	3	1	1	1	18
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	5	4	4	3	32
59	4	4	2	2	2	5	5	3	27
60	5	5	5	5	5	5	5	4	39
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	5	5	1	1	3	2	3	2	22
63	4	4	2	2	5	4	4	4	29
64	4	4	3	4	4	4	4	4	31
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	4	1	4	4	4	4	4	29
67	5	5	4	5	5	5	5	5	39
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	5	5	4	5	5	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	4	5	4	5	4	5	37

68	4	4	4	3	4	3	4	4	4	36
69	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	4	5	4	5	4	5	5	4	42
72	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
73	5	5	4	4	4	5	5	4	5	42
74	4	5	2	4	5	3	4	3	4	32
75	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
76	4	5	5	5	5	4	3	4	5	41
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	5	5	4	5	4	4	5	5	4	42
Σ	315	341	337	323	332	328	330	338	339	2985

HASIL UJI SPSS

A. Uji Validaritas dan Reabilitas Variabel

1. Promosi Jabatan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL.Y
Y. Pearson									
1 Correlation	1	.892**	.191	.754**	.160	.562**	.742**	.223*	.848**
Sig. (2-tailed)		.000	.093	.000	.161	.000	.000	.049	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson									
2 Correlation	.892**	1	.186	.784**	.186	.511**	.821**	.250*	.869**
Sig. (2-tailed)	.000		.103	.000	.102	.000	.000	.027	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson									
3 Correlation	.191	.186	1	.164	.481**	.527**	.295**	.141	.457**
Sig. (2-tailed)	.093	.103		.151	.000	.000	.009	.219	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson									
4 Correlation	.754**	.784**	.164	1	.162	.596**	.668**	.273*	.822**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.151		.157	.000	.000	.016	.000

N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson	.160	.186	.481**	.162	1	.452**	.145	.204	.415**
5 Correlation									
Sig. (2-tailed)	.161	.102	.000	.157		.000	.205	.074	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson	.562**	.511**	.527**	.596**	.452**	1	.536**	.438**	.798**
6 Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson	.742**	.821**	.295**	.668**	.145	.536**	1	.386**	.853**
7 Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.205	.000		.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Y. Pearson	.223*	.250*	.141	.273*	.204	.438**	.386**	1	.511**
8 Correlation									
Sig. (2-tailed)	.049	.027	.219	.016	.074	.000	.000		.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
T Pearson	.848**	.869**	.457**	.822**	.415**	.798**	.853**	.511**	1
O Correlation									
T Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
AL N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
.Y									

2. Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Correlations

	X1.1	X2.1	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.509**	.110	-.034	.083	.224*	.287*	.172	.319**
1 Sig. (2-tailed)		.000	.338	.766	.468	.049	.011	.133	.004
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.1 Pearson Correlation	.509**	1	.243*	.255*	.372**	.157	.186	.231*	.467**
2 Sig. (2-tailed)	.000		.032	.024	.001	.169	.102	.042	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.3 Pearson Correlation	.110	.243*	1	.765**	.593**	.440**	.406**	.415**	.832**
3 Sig. (2-tailed)	.338	.032		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.4 Pearson Correlation	-.034	.255*	.765**	1	.661**	.429**	.287*	.336**	.789**
4 Sig. (2-tailed)	.766	.024	.000		.000	.000	.011	.003	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.5 Pearson Correlation	.083	.372**	.593**	.661**	1	.178	.209	.225*	.674**
5 Sig. (2-tailed)	.468	.001	.000	.000		.119	.066	.047	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6 Pearson Correlation	.224*	.157	.440**	.429**	.178	1	.781**	.648**	.716**
6 Sig. (2-tailed)	.049	.169	.000	.000	.119		.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7 Pearson Correlation	.287*	.186	.406**	.287*	.209	.781**	1	.805**	.709**
7 Sig. (2-tailed)	.011	.102	.000	.011	.066	.000		.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.8 Pearson Correlation	.172	.231*	.415**	.336**	.225*	.648**	.805**	1	.698**
8 Sig. (2-tailed)	.133	.042	.000	.003	.047	.000	.000		.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
TOT Pearson Correlation	.319**	.467**	.832**	.789**	.674**	.716**	.709**	.698**	1

X1.5	Pearson Correlation	.083	.372**	.593**	.661**	1	.178	.209	.225*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.468	.001	.000	.000		.119	.066	.047	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	.224*	.157	.440**	.429**	.178	1	.781**	.648**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.049	.169	.000	.000	.119		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7	Pearson Correlation	.287*	.186	.406**	.287*	.209	.781**	1	.805**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.011	.102	.000	.011	.066	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.8	Pearson Correlation	.172	.231*	.415**	.336**	.225*	.648**	.805**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.133	.042	.000	.003	.047	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	.319**	.467**	.832**	.789**	.674**	.716**	.709**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

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

4.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi Jabatan	32.0641	4.53655	78
Motivasi Kerja	33.2692	4.58307	78
Prestasi Kerja	38.2692	3.52237	78

Correlations

	Promosi Jabatan	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Pearson Correlation Promosi Jabatan	1.000	.752	.605
Motivasi Kerja	.752	1.000	.666
Prestasi Kerja	.605	.666	1.000

Sig. (1-tailed)	Promosi Jabatan	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Prestasi Kerja	.000	.000	.
N	Promosi Jabatan	78	78	78
	Motivasi Kerja	78	78	78
	Prestasi Kerja	78	78	78

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.575	2.95843	1.893

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.258	2	464.129	53.030	.000 ^a
	Residual	656.421	75	8.752		
	Total	1584.679	77			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.156	3.678		.586	.560		

Motivasi Kerja	.621	.099	.628	6.304	.000	.557	1.795
Prestasi Kerja	.241	.128	.187	1.882	.064	.557	1.795

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Coefficient Correlations^a

Model			Prestasi Kerja	Motivasi Kerja
1	Correlations	Prestasi Kerja	1.000	-.666
		Motivasi Kerja	-.666	1.000
	Covariances	Prestasi Kerja	.016	-.008
		Motivasi Kerja	-.008	.010

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	99.8974	109.236	.662	.920
Y.2	100.0385	107.570	.742	.919
Y.3	99.1282	117.256	.402	.924
Y.4	99.7821	108.926	.682	.920
Y.5	99.0256	117.454	.405	.924
Y.6	99.3205	110.662	.692	.920
Y.7	99.9359	108.269	.687	.920
Y.8	99.4231	114.169	.458	.924
X1.1	99.0128	119.286	.258	.926

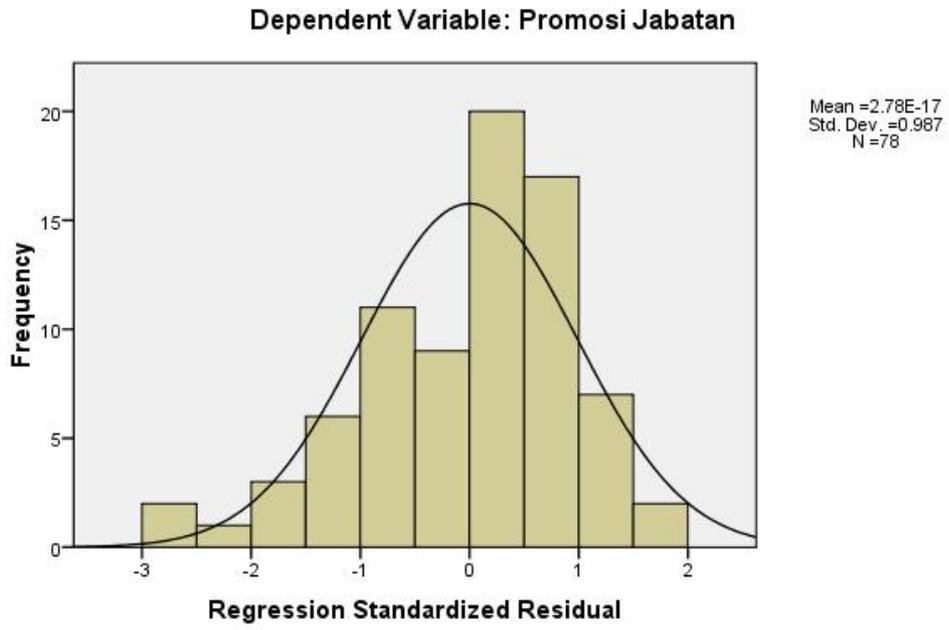
X1.2	99.1923	117.612	.400	.924
X1.3	100.1538	101.379	.754	.919
X1.4	99.8846	105.168	.702	.920
X1.5	99.5513	109.653	.633	.921
X1.6	99.2179	111.809	.556	.922
X1.7	99.1154	113.584	.558	.922
X1.8	99.2179	112.796	.533	.922
X2.1	99.5385	114.148	.507	.923
X2.2	99.2051	113.802	.721	.920
X2.3	99.2564	116.323	.464	.923
X2.4	99.4359	113.184	.668	.921
X2.5	99.3205	116.117	.596	.922
X2.6	99.3718	117.665	.442	.924
X2.7	99.3462	117.190	.423	.924
X2.8	99.2436	117.485	.425	.924
X2.9	99.2308	117.037	.491	.923

Case Processing Summary

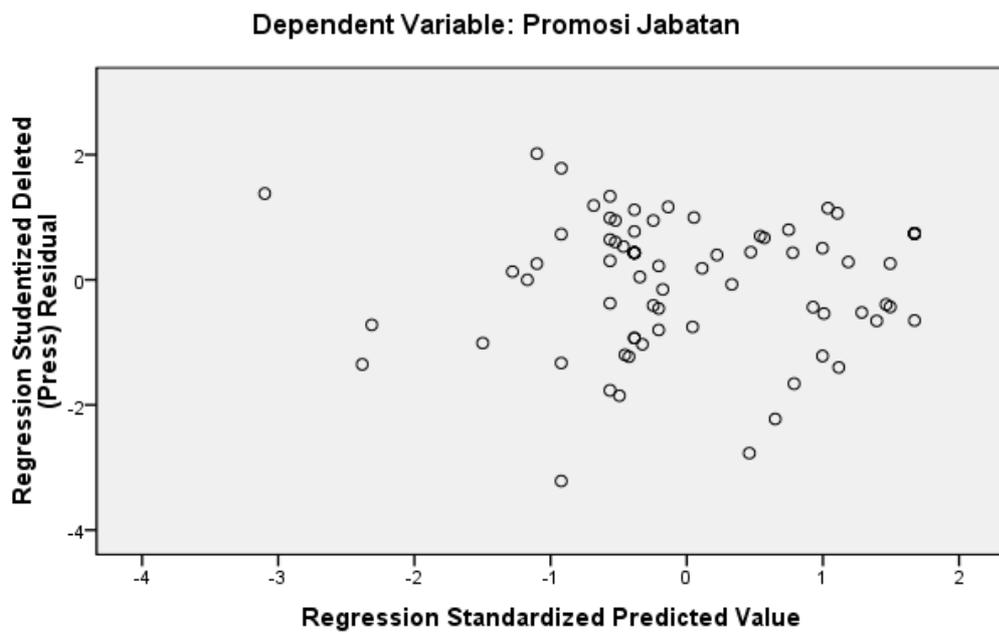
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Histogram



Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

