

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KARYAWAN STUDI KASUS PADA PERUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (PNRI)

Dini Sylvia dan Anik Herminingsih

Program Studi S1 Manajemen, FEB-Mercu Buana Jakarta
dinitritama@gmail.com

Abstract. This research aim to know the influence of promotion of job & motivation of employees on the performance of Perum Percetakan Negara Republik Indonesia (PNRI). The population of this study using sampling method with Slovin formula and its spreading using questionnaire data questionnaire (questionnaire) as much as 77 employees. Data obtained from distributing questionnaires to 77 respondents. To answer the formulation of problem, purpose, and hypothesis of research, hence the analysis used is using multiple linear regression method based on SPSS. Based on the results of SPSS can be concluded that promotion of employment and motivation of employees have a significant effect partially or simultaneously on employee performance.

keywords: job promotion, employee motivation, employee achievement

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan & motivasi karyawan terhadap prestasi kerja pada Perum Percetakan Negara Republik Indonesia (PNRI). Populasi penelitian ini menggunakan metode sampling dengan rumus Slovin serta penyebarannya menggunakan metode pengumpulan data kuesioner (angket) sebanyak 77 karyawan. Data yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada 77 responden. Untuk menjawab permasalahan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian, maka analisis yang dipergunakan adalah menggunakan metode regresi linier berganda yang berbasis SPSS. Berdasarkan hasil SPSS dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan & motivasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap prestasi karyawan.

Kata Kunci : promosi jabatan, motivasi karyawan, prestasi karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

Perum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang modalnya masih dimiliki oleh pemerintah, tetapi memiliki sifat mirip perusahaan jawatan (perjan) dan sisanya perusahaan perseroan (persero). Ini karena Perum PNRI diperbolehkan untuk mengejar keuntungan di samping melayani kepentingan masyarakat dengan sebaik-baiknya. Mengingat fungsinya sebagai perusahaan umum, Perum PNRI memiliki strategi khusus dalam meningkatkan pendapatan perusahaan selagi melayani kepentingan publik, salah satunya dengan cara mendorong kinerja pegawai. Upaya-upaya yang dilakukan termasuk promosi jabatan untuk mereka yang memiliki prestasi kerja di bidang kerjanya masing-masing. Hal yang menarik jika dikaitkan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum PNRI. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, perusahaan tersebut juga

memperhatikan karyawannya dengan memberikan beberapa motivasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penyusun Perum PNRI saat ini memiliki 333 orang karyawan dan dalam setiap harinya proses produksi mendapat pengawasan untuk pengevaluasian hasil kerja, mulai dari jam masuk kerja hingga jam kerja berakhir. Tentunya hal ini melatih para karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Perusahaan ini mempunyai berbagai macam produk, yang semuanya terbuat dari bahan dasar kertas dan asli. Serta memberikan yang terbaik kepada konsumen dalam hal pelayanan dan kualitas yang dihasilkan. Dengan kondisi tersebut pihak manajemen harus meningkatkan perhatian terhadap peranan atas keberadaan sumber daya manusia profesional yang mampu mengelola perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja Perum PNRI adalah tingginya tingkat kemangkiran atau kehadiran yang dapat mengurangi jumlah jam kerja yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Dari hal tersebut menyebabkan suasana kerja seperti hubungan antara atasan dan bawahan begitu pula antar rekan kerja disetiap divisi kurang kondusif. Kondisi kerja menunjukkan rendahnya prestasi karyawan, hal ini sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk citra perusahaan. Kehadiran dan kualitas kerja merupakan salah satu ukuran yang mencerminkan seseorang bahwa karyawan tersebut berprestasi. Berdasarkan data data absensi atau kehadiran karyawan di Perum PNRI sepanjang tahun 2017 menunjukkan tingkat ketidakhadiran sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Absensi Karyawan Perum Pnri Tahun 2017

Keterangan	Cuti	Sakit	Ijin	Mangkir/A	Jumlah	Prosen
Januari	27	41	18	15	101	31%
Februari	13	30	28	14	85	26%
Maret	40	50	30	12	132	40%
April	34	58	32	42	166	50%
Mei	43	32	19	45	139	42%
Juni	44	30	16	47	137	42%
Juli	41	52	14	32	139	42%
Agustus	20	58	29	33	140	42%
September	13	38	31	12	94	28%
Oktober	14	37	32	13	96	29%
November	12	32	35	26	105	32%
Desember	17	33	40	29	119	36%

Sumber HRD : Perum PNRI

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa terlihat adanya ketidakhadiran pegawai yang secara total setiap bulannya cukup tinggi. Dimulai sejak awal tahun kemudian menunjukkan kecenderungan meningkat dan kembali turun pada bulan Oktober 2017. Untuk mengetahui faktor apa yang bermasalah sehingga tingkat kehadiran yang rendah maka dilakukan prasarvai terhadap 15 orang pegawai di Perum PNRI yang hasilnya disajikan pada Tabel 2.

agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya. Menurut Hasibuan (2011) pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah Pengalaman (senioritas), Kecakapan dan kombinasi keduanya. Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang ada di perusahaan serta hasil prasarvai terhadap 15 orang karyawan maka perlu dilakukan kajian tentang pengaruh motivasi kerja promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian akan mengambil judul Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Karyawan Studi Kasus pada Perum Percetakan Negara Republik Indonesia (PNRI).

KAJIAN TEORI

Promosi Jabatan. Menurut Siagian (2013:169) mengemukakan “Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar”. Kesempatan promosi sangat didambakan oleh setiap pegawai, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan atau jabatan yang sedang dipangkunya. Menurut Bangun (2012:212), promosi pekerjaan adalah perpindahan pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi, atau dikenal dengan istilah kenaikan pekerjaan. Seorang tenaga kerja yang dipromosikan berarti mengerjakan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar, oleh karena itu perlu disesuaikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan tingkatan pekerjaan yang akan ditempati.

Motivasi. Menurut Arep dan Tanjung (2012:15) motivasi adalah sesuatu yang menjadi pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Menurut Suradinata (2012:152) motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Menurut Suwatno dan Priansa (2014:171) menjelaskan bahwa, Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Robbins & Judge (2013: 202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistence*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Maslow (2012:460) menyatakan terdapat 5 kebutuhan dasar manusia, yaitu psikologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan psikologi yaitu kebutuhan manusia akan makanan, minuman, tempat tinggal, seks, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan manusia akan keamanan dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan manusia akan rasa memiliki, penerimaan, dan pertemanan. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan manusia akan harga diri, penghargaan, faktor *external esteem* lainnya seperti status, rasa hormat, dan perhatian. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan manusia untuk berkembang dan mencapai potensi untuk menjadi apa yang manusia tersebut inginkan.

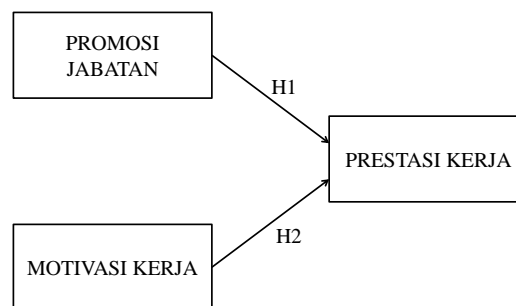
Prestasi Karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Hasibuan (2014:169), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Hasibuan (2014:169), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sutrisno (2014:151) berkesimpulan bahwa prestasi kerja

adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari tiga pendapat diatas, kesimpulan yang bisa ditarik adalah bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dari bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaannya

Penelitian Terdahulu. Magadalena & Ruliyati (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kemudian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mengkonfirmasi penelitian oleh Saharuddin & Sulaiman (2016) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian oleh Watimena (2017) menunjukkan bahwa pelatihan, dan promosi jabatan yang diuji dengan uji t menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Indrawan (2015) yang berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Medan Merdeka.

Penelitian Sakarsih & Rasmansyah (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian oleh Salju & Makmur (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sina et al. (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, dapat mempengaruhi prestasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial, ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,745 atau 74,5%. Selain itu, variabel bebas Kebutuhan Fisik (X1), Kebutuhan Rasa Aman(X2), Kebutuhan Sosial (X3), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X4), sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Pegawai, dimana ditunjukkan pada nilai R2 sebesar 0,616 atau 61,6%. ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 61,6% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Berdasarkan uraian tentang teori dan penelitian terdahulu terkait dengan prestasi kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan. Model kerangka pemikiran penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian :

H1 : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

METODE

Penelitian ini, peneliti akan menganalisis data dan statistik untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan motivasi karyawan terhadap prestasi karyawan. Pengukuran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang merupakan alat ukur yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiono, 2011). Dalam skala ini, responden menyatakan persetujuan dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan-pernyataan sebagai item pertanyaan penelitian.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Perum Percetakan Negara Republik Indonesia sebanyak 333 orang (233 orang karyawan tetap dan 100 orang PKWT). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari yang diambil dari populasi itu. Penentuan jumlah sampel dilaksanakan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan diperoleh sejumlah 77 sampel sebagai responden. Sampel kemudian diambil secara acak sederhana atau *simple random sampling*.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sebelum dilakukan analisis statistik inferensia maka dilakukan terlebih dahulu analisis data secara deskriptif. Evaluasi terhadap kuisoner dilaksanakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk melanjutkan analisis data. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan model analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, didapat profil responden yang dipaparkan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status karyawan. Data ini di dapat dari 77 Responden yaitu dari total karyawan PNRI. Data tersebut digunakan sebagai sampel penelitian dan data karakteristik responden.

Tabel 3. Hasil Karakteristik Responden

Uraian	Jumlah	Persentase %	
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	58,40%
	Perempuan	32	41,60%
	Total	77	100%
Usia	Kurang dari 25 Tahun	31	40,30%
	26 - 30 Tahun	36	46,80%
	31 - 35 Tahun	6	7,80%
	36 - 40 Tahun	2	2,60%
	lebih dari 40	2	2,60%
Total	77	100%	
Lama Bekerja	1 - 5 Tahun	13	16,90%
	6 - 10 Tahun	60	77,90%
	lebih dari 10 Tahun	4	5,20%
Total	77	100%	
Pendidikan Terakhir	SMA	20	26,00%
	D3	14	18,20%
	S1	43	55,80%
	Total	77	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu 45 orang (58,4%) lebih banyak dibandingkan perempuan yang hanya 32 orang (41,6%). Hal Ini mengindikasikan jumlah para pekerja di Perum Percetakan Negara RI (PNRI) mayoritas adalah responden laki-laki daripada responden perempuan didalam menjawab poin-poin kuesioner didalam penelitian ini. Sebagian besar para pekerja di Perum Percetakan Negara RI (PNRI) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia berkisar 26-30 tahun yaitu berjumlah 36 orang atau 46,8 %, karyawan yang berusia berkisar kurang dari= 25 tahun berjumlah 31 orang atau 40,3% karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 6 orang atau 7,8 %, Konsumen yang berusia 36 - 40 tahun berjumlah 2 orang atau 2,6% & Konsumen yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 2 orang atau 2,6%. Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang bekerja selama 6-10 Tahun yaitu 60 orang (77,9%), karyawan yang bekerja selama 1 – 5 Tahun sebanyak 13 Orang (16,9%), & karyawan yang bekerja selama lebih dari 10 Tahun sebanyak 4 Orang (5,2%). Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan S1 yaitu 43 orang (55,8%), karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA sebanyak 20 Orang (26%), & karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan D3 sebanyak 14 Orang (18,2%).

Statistik Deskriptif Variabel. Sebagaimana pada Tabel 4, bahwa skor rata-rata dimensi promosi jabatan paling tinggi adalah kinerja dengan skor rata-rata 3,467 sedangkan skor terendah pada dimensi inisiatif kerja yakni sebesar 3,210. Mengingat rentang skor penilaian adalah 1 sampai dengan 5 maka skor tersebut termasuk cukup baik dan masih bisa ditingkatkan. Skor rata-rata tertinggi variabel prestasi kerja adalah pada dimensi kuantitas kerja dengan skor rata-rata 3,337 sedangkan skor terendah pada dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata 3,207. Mengingat rentang skor adalah 1 sampai dengan 5 maka skor tersebut termasuk dalam kategori sedang dan masih bisa ditingkatkan. Skor rata-rata untuk motivasi kerja yang paling tinggi pada dimensi kebutuhan fisik sebesar 3,368 sedangkan skor rata-rata paling rendah pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri dengan skor 3,281. Mengingat rentang skor adalah 1 sampai dengan 5 maka skor tersebut termasuk dalam kategori sedang dan masih bisa ditingkatkan.

Tabel 4. Statistika Deskriptif Penelitian dan Validitas Pengukuran

Dimensi	Skor Rata-rata	Nilai Korelasi	Nilai r Tabel	Kesimpulan
Promosi Jabatan				
Pengalaman	3,424	0,622	0,224	Valid
Tingkat_Pendidikan	3,294	0,618	0,224	Valid
Loyalitas	3,259	0,485	0,224	Valid
Kejujuran	3,277	0,639	0,224	Valid
Tanggung_Jawab	3,328	0,713	0,224	Valid
Kepandaian_Bergaul	3,307	0,749	0,224	Valid
Kinerja	3,467	0,693	0,224	Valid
Inisiatif_Kreatif	3,210	0,715	0,224	Valid
Prestasi Kerja				
Kualitas	3,207	0,657	0,224	Valid
Kuantitas	3,337	0,299	0,224	Valid
Ketepatan_Waktu	3,253	0,635	0,224	Valid
Efektivitas	3,263	0,765	0,224	Valid
Kemandirian	3,233	0,715	0,224	Valid
Motivasi Kerja				
Kebutuhan_Fisik	3,368	0,680	0,224	Valid
Keamanan	3,346	0,559	0,224	Valid
Sosial	3,336	0,495	0,224	Valid
Penghargaan	3,316	0,313	0,224	Valid
Aktualisasi_Diri	3,281	0,343	0,224	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah (2019)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen. Tabel 4 juga menyajikan nilai korelasi pearson antara skor total dengan skor per dimensi dari setiap variabel. Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan dimesni variabel promosi jabatan, prestasi kerja, dan motivasi kerja kesemuanya memiliki nilai korelasi di atas r-tabel sebesar 0,224. Berdasarkan nilai-nilai korelasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan mengukur dengan benar apa yang diukurn.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

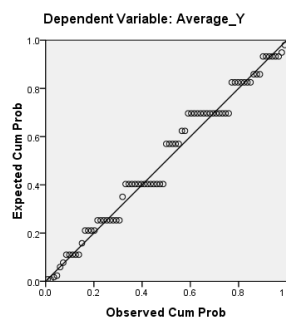
Variabel	Crobach's		Keterangan
	Alpha	Nilai Kritis	
1. Promosi Jabatan (X1)	0,931	0,6	Reliabel
2. Motivasi Karyawan (X2)	0,921	0,6	Reliabel
3. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah

Uji reliabilitas kuisiонер dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Kuesiонер dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan nilai Cronbach Alpha pada Tabel 5 didapat bahwa keseluruhan nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel promosi jabatan, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan instrumen penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik. Uji Normalitas dilaksanakan dengan berdasarkan grafik P-P Plot dari standar residual model regresi linier berganda sebagaimana Gambar 2. Terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan bahwa residual tersebut menyebar secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik P-P Plot dari Standar Residual

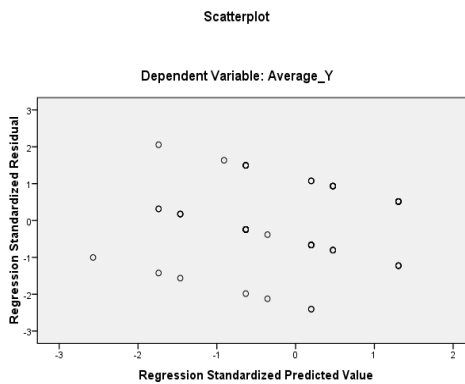
Dari hasil Tabel 6 di bawah dilihat pada kolom *Collinearity Statistics* bahwa model regresi (model1) layak di pakai, karena memenuhi kriteria yang ada, dimana nilai tolerance kurang dari 1,000 dan nilai VIF kurang dari 10,000. jadi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak mengalami multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas untuk data yang telah diolah tampak dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1_Promosi_Jabatan	0,922	1,085
	X2_Motivasi_Karyawan	0,922	1,085

a. Dependent Variable: Y_Prestasi_Kerja

Hasil uji heterokedasitas sebagaimana Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di antara nilai 0, Dari Gambar 3 dapat diketahui pola sebaran data tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data homogen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang Diolah (2019)

Analisis Ketepatan Model. Evaluasi ketepatan model dilaksanakan dengan menggunakan dua kriteria, yakni dengan melihat nilai koefisien determinasi dan nilai hasil uji F. Ketepatan model dilakukan pertama-tama dengan berdasarkan nilai koefisien determinasi. Sebagaimana disajikan pada Tabel 7, bahwa nilai koefisien determinasi *adjusted R square* adalah sebesar 18,7 persen. Nilai tersebut berarti bahwa prestasi kerja karyawan hanya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan promosi jabatan sebesar 18,7 persen, sedangkan sebesar 81,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model ini kurang baik, karena nilainya koefisien determinasi memiliki nilai kurang dari 50 persen.

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std0, Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,456 ^a	0,208	0,187	0,57484	1,428

a, Predictors: (Constant), X2_Motivasi_Karyawan, X1_Promosi_Jabatan

b, Dependent Variable: Y_Prestasi_Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Evaluasi ketepatan model juga dilaksanakan berdasarkan Uji F, yakni untuk melihat besarnya pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian model regresi linier berganda dengan uji F disajikan pada Tabel 8. Dari uji ANOVA atau F test, diperoleh F hitung sebesar 9,730 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F tabel sebesar 2,73 dengan signifikansi 0,05. Sehingga F hitung lebih dari F tabel (9,73 lebih dari 2,73) hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,430	2	3,215	9,730	0,000 ^a
	Residual	24,453	74	0,330		
	Total	30,883	76			

a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi_Karyawan, X1_Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable:
Y_Prestasi_Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Hasil Pengujian Hipotesis. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independennya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 17, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 9. Tabel 9 menunjukkan besarnya t hitung untuk variabel X1 promosi jabatan sebesar 2,907 dengan nilai signifikan 0,005. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah lebih besar dari nilai t tabel adalah 1,99, serta nilai signifikansi sebesar 0,005 adalah lebih kecil dari 0,05 maka X1 Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berarti H1 diterima, artinya promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1,450	0,430		3,370	0,001
X1_Promosi_Jabatan	0,322	0,111	0,313	2,907	0,005
X2_Motivasi_Karyawan	0,242	0,102	0,256	2,372	0,020

a. Dependent Variable: Y_Prestasi_Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah (2019)

Tabel 9 juga menunjukkan besarnya t hitung untuk variabel X2 motivasi kerja sebesar 2,372 dengan nilai signifikan 0,020. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah lebih besar dari nilai t tabel adalah 1,99, serta nilai signifikansi sebesar 0,020 adalah lebih kecil dari 0,05 maka X2 motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berarti H2 diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah 2,907, sedangkan t tabel adalah 1,99, sehingga t hitung lebih dari t tabel (2,907 lebih dari 1,99), maka X_1 promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y prestasi karyawan. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 (0,005 kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya X_1 promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y prestasi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem promosi jabatan bagi karyawan maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Magadalena & Ruliyati (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kemudian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian oleh Saharuddin & Sulaiman (2016) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian oleh Watimena (2017) dan penelitian Indrawan (2015) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari tabel regresi dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel X_2 motivasi karyawan sebesar 2,372 dengan nilai signifikan 0,020. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah 2,372, sedangkan t tabel adalah 1,99, sehingga t hitung lebih dari t tabel (2,372 lebih dari 1,99), maka X_2 motivasi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan Y . Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 (0,020 kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka prestasi kerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sakarsih & Rasmansyah (2017), Salju & Makmur (2014), Sina et al. (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis, maka kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Semakin baik sistem promosi jabatan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Selain itu dapat pula disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran. Saran bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja maka perlu diberikan promosi jabatan dan motivasi kerja bagi setiap karyawan. Saran bagi penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain lainnya seperti pengalaman kerja, disiplin kerja dan lainnya yang diperkirakan dapat mempengaruhi prestasi karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti prestasi karyawan, misalnya promosi jabatan dan prestasi kerja melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
Dimiyati, H.A. Hamdan & Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Proyek. Bandung . Pustaka Setia.
Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta. Suka Buku.

- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi. Aksara.
- Daft, Richard L. 2011. Era Baru Manajemen. Jakarta . Salemba Empat.
- 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), 1-13.
- Magdalena, B., & Rulyati,O., 2019. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan TVRI Lampung.*Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80-90.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung . Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P & Coulter, Mary. 2012 . Management. Eleventh Edition. Jakarta. England.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. New Jersey. Pearson Education.
- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. The Key Concepts. Penerjemah. Elviyola Pawan. Jakarta . PT. Raja Grafindo Persada.
- Saharudin & Sulaeman (2016), The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(10), 33-40.
- Sakarsih, N. & Rasmansyah. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Packaging Section* Pt. Astra Honda Motor *Parts CentreJurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-15.
- Salju & Makmur, M. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 73-83.
- Sina, I., Kusuma, A.R., & DB. Paranoan, D.B., 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, .3(1), 210-221.
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. CAPS.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Wattimena, S.H., (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk. Bandung *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 1 (3), 1-10.
- Werther, Jr. William B & Davis Keith. 2012. Human Resources and Personnel Management. Singapore. Mc Graw Hill.