

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SLS BEARINGS BATAM

Ziza Abdul Wahid Putra dan Ade Parlaungan Nasution
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh promosi jabatan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik survei sampel. Data yang diperoleh melalui kuesioner diolah menggunakan aplikasi program Statical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0 dengan analisis regresi linier berganda dengan metode analisis uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. dengan uji F dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 atau 0%. Namun berdasarkan uji parsial (t), variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan daya tanggap sebesar 0,000 atau 0%. Sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan daya tanggap sebesar 0.056.

Kata Kunci : *Promosi Jabatan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

PT SLS Bearings Batam adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia dan jasa penjualan Bearings atau roda pemutar yang digunakan untuk berbagai alat berat sedang ringan seperti sperpart motor dan mesin, SLS juga dikenal sebagai Sin Leong Seng (vitalitas, kemakmuran dan kesuksesan dalam bahasa mandarin) didirikan oleh Bapak Tan Tiong Seng pada tahun 1963. SLS menjadi perseroan terbatas pada tahun 1972. PT SLS Bearings Batam telah terpercaya serta selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Setiap perusahaan meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan menggunakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan, dan didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan sumber daya manusia dari waktu ke waktu terus berkembang pesat. Sumber daya yang terpenting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan salah satunya

adalah sumber daya manusia. Di hampir semua perusahaan maupun berbagai jenis tempat usaha yang ada karyawan merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu setiap perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan dan mengembangkan sumber daya karyawannya. Kebutuhan setiap karyawan sangat berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan membina serta mengembangkan semangat kerja, prestasi dan produktifitas yang tinggi. Salah satu program pengembangan tersebut adalah promosi jabatan, sering terjadi penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat, di satu sisi karyawan sudah mampu dan bisa menduduki posisi yang lebih tinggi dimana sudah memiliki kemampuan namun tidak adanya kesempatan untuk meraih kesempatan tersebut. Dengan melaksanakan promosi jabatan, setiap karyawan yang mempunyai dan merasa memiliki prestasi akan sangat menginginkan promosi jabatan, karena merupakan sebagai penghargaan dan menunjukkan prestasi kerja karyawan tersebut sehingga para karyawan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja mereka tersebut. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robin and Mary, 2005). Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, kalau karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi, Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah dan berdampak negatif bagi perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Sedangkan menurut mangkuprawira (2007), kinerja adalah kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Mengacu pada uraian di atas, Maka dari itu penulis tertarik untuk penelitian dengan judul :

“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SLS BEARINGS BATAM”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Siagian (2010) definisi promosi adalah seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar.

Menurut Hasibuan (2008) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi pegawai ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, wewenang dan penghasilan yang meningkat, untuk itu diperlukan kecakapan atau kemampuan yang lebih baik atau lebih tinggi.

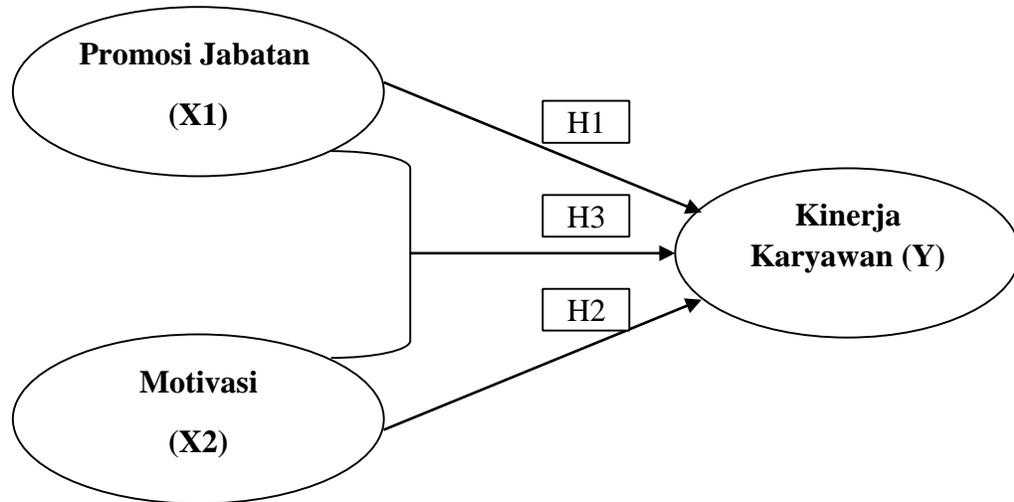
Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Motivasi yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai seorang karyawan dalam bekerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001).

Jadi motivasi tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja, tetapi motivasi sangat penting dan garus dimiliki oleh karyawan agar mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2001).

III. KERANGKA PEMIKIRAN



Berdasarkan kerangka berpikir tersebut. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian tentang hubungan antara promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SLS BEARINGS Batam sebagai berikut :

1. H-1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. SLS BEARINGS Batam.
2. H-2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SLS BEARINGS Batam.
3. H-3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SLS BEARINGS Batam.

IV. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Populasi menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. SLS BEARINGS Batam yang berjumlah 100 karyawan.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 705 orang, dengan perhitungan di atas maka:

$$n = \frac{100}{100 * 0.1^2 + 1}$$

$$= 50$$

Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 50 orang responden.

Tabel 1 : Koefisien Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Koefisien (Uji t)

<i>Model</i>	<i>Uji t</i>		<i>Sig.</i>	Kesimpulan
	<i>B</i>	<i>t</i>		
1. (<i>Constant</i>)	16.101	2.767	0.008	
Promosi Jabatan	0.457	4.113	0.000	Signifikan
Motivasi	0.217	1.96	0.056	Tidak Signifikan

Pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah menguji apakah promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari tabel 4.10 variabel promosi jabatan (X_1) nilai t nya (4.113) dan signifikansi (0.000) < dari 0.05 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan t hitung dengan perbandingan dengan t tabel untuk

sampel 50 responden adalah (1,671) dengan taraf signifikan 5%. maka H_0 ditolak dan H_a diterima karna t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 2 : Pengujian Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	826.987	2	413.493	21.193	.000 ^b
1 Residual	917.013	47	19.511		
Total	1744.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi_Jabatan

Dilihat dari tabel di atas hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 21,193 dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya pengaruh tersebut signifikan. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable promosi jabatan dan motivasi secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.689 ^a	.474	.452	4,41712	.474	21.193

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $R^2 = 0,689$ yang berarti pengaruh antar variabel promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9%. Artinya hubungan erat

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan proses penganalisaan secara statistik, dihasilkan beberapa keputusan tentang masalah yang dimunculkan dan telah ditetapkan sebagai hipotesa. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil analisa data yang telah didapatkan dengan alat ukur yang telah terbukti validitasnya dengan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi. Dengan hasil nilai korelasi ($r > 0,279$) instrumen terbukti valid. Disamping itu instrumen juga telah diukur tingkat keandalannya (reliabilitas) yang menghasilkan nilai $\alpha > 0,6$ membuktikan alat ukur reliabel untuk dijadikan fasilitas pengumpulan data.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Melalui uji multikolinearitas dihasilkan bahwa terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi dengan bukti nilai VIF (1,075) < 10 dan toleransi (1,432) > 0.1 , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Sedangkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi melalui grafik *Scatterplot* menghasilkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat. Dilakukan juga uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual* dari variabel terikat. Dengan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis 1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Bambang Supomo, M.si. Akuntan, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Edisi Pertama, Penerbit BPF
- F, Faridah, Ade Parlaungan Nasution. “*Pengaruh Asal Negara Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mcconnell Dowell Service Batam Indonesia.*” BENING 1.1 (2017)
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, Melayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Santoso. S, 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung : Alfabeta
- Suharyadi, Purwanto, 2004. *Statistika Dasar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

