



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK SUMUT

Zulaspan Tupti¹, Rasunah Uli Azmi²
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
zulaspantupti@umsu.ac.id

ABSTRACT

The importance of motivating employees to improve employee performance so that they can be promoted on the part of the company. This study aims to determine the effect of work motivation on promotion, to determine the effect of job performance on promotion, and to determine the effect of work motivation and work performance simultaneously on promotion at PT. Bank SUMUT Head Office, namely 78 employees. The data collection method used a questionnaire (questionnaire) which was distributed to employees who were the samples of this study. The data analysis used is multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The results of research with multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 2.156 + 0.621 X_1 + 0.241 X_2$. Simultaneous test results obtained F_{count} with a significant 53.030 with a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R-Square) is 0.586, in this case it can be interpreted that work motivation and job performance are able to explain the elaboration promotion of 58.6% while the remaining 41.4% can be explained by other variables not examined in this study. The conclusion of this study is that there is a partial effect of work motivation on promotion, there is no partial effect of work performance on promotion. However, simultaneously there is an influence of work motivation and work performance on promotion. It is recommended that companies promote their employees objectively according to their level of achievement and also seniority (the length of time the employee has worked at the company).

Keywords: Work Motivation, Job Performance, Job Promotion

PENDAHULUAN

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.

TINJAUAN PUSTAKA

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."



Menurut Nilasari (2016, hal. 87-88)⁹ beberapa faktor yang bisa dijadikan dasar pertimbangan untuk promosi jabatan sebagai berikut Performa, Lama kerja (senioritas), Jasa dan kemampuan, Kualifikasi teknis dan pendidikan, Taksiran potensi, Jarak antara promosi karyawan, Pelatihan.

Menurut Wahyudi dalam Yanuarmawan (2012, hal. 59)¹⁰ beberapa indikator dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan yaitu: Kejujuran, Loyalitas, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Inisiatif.

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.

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. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain, Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa. Faktor ekstern itu adalah Kondisi lingkungan kerja. Kompensasi yang memadai. Supervisi yang baik. Adanya jaminan pekerjaan. Status dan tanggung jawab. Peraturan yang fleksibel.

Menurut Bismala, Arianty, & Farida (2015, hal. 121) dalam konteks studi psikologi, dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya Durasi kegiatan. Frekuensi kegiatan. Persistensi pada kegiatan. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

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*.

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, Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif. 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. 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.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 152-153) untuk mengukur indikator prestasi kerja sebagai berikut Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan dan tingkat kehadiran.

Kerangka Konseptual

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.



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”.

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). 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 (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.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :
Ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
Ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut kantor Pusat.
Ada penaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

METODE PENELITIAN

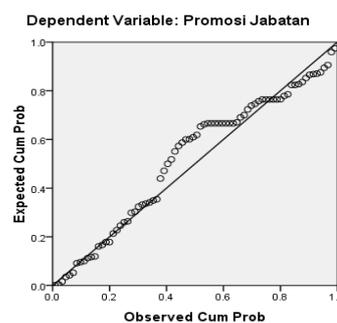
Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi Promosi Jabatan (Y), Motivasi Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang berjumlah 361 orang. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah berjumlah 78 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : Angket/*quesioner*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

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 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.

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 korellasi 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 multikoliearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan VIF >10 .

**Tabel 2. Coeficiente
Coefficients^a**

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

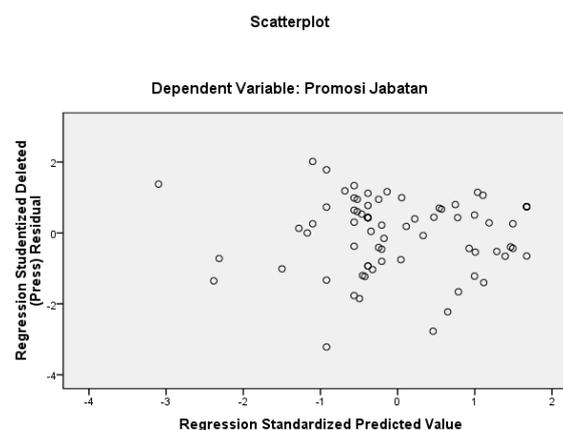
a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

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 $VIF <10$.

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



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

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.

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 2. 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

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.

Uji Hipotesis

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 H_1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_1 diterima

Tabel 3. 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.

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.

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 4. Hasil Uji F
ANOVA^d**

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

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.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^d**

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

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.

Diskusi

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.

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.

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.

KESIMPULAN

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 ($0,000 < 0,05$). 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 ($0,064 < 0,05$). 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 ($0,000 < 0,05$). 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.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
Bahri, S., & Nisa, Y. C. (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., Musadieg, A., & Hakam, S. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. 4.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (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), 13.
- Judas, A. (2013, Desember). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurna Emba*, 1(4), 1227.
- 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. F., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1400.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Prabowo, B., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016, Maret). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 107.
- Samsudin, H. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (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. *E Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 2014.
- Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Tanjung, H. (2015, April). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 27-36.
- Tohari, M. I., & Ridwan, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 5(2), 87.