

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan swasta, baik swasta nasional maupun swasta asing. Perusahaan-perusahaan swasta tersebut berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang telah ada sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat, agar dapat bertahan di persaingan dunia, maka perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan tersebut adalah karyawan yang berkualitas dan memiliki etos kerja tinggi. Karyawan-karyawan tersebut harus dapat membaca situasi yang tengah terjadi dan dapat berpikir kreatif dan inovatif agar dapat membawa perusahaan lebih maju daripada perusahaan pesaing.

Perkembangan suatu perusahaan tergantung dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Bila suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak berkualitas dan tidak kreatif serta tidak inovatif, maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya, karena perusahaan pesaing yang memiliki karyawan lebih berkualitas dan lebih kreatif akan lebih maju dan menghasilkan yang lebih inovatif. Sedangkan bagi perusahaan dengan karyawan yang berkualitas dan beretos kerja tinggi, maka

akan mampu bertahan dengan mudah dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Peran dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat disamakan dengan peran sumber daya lainnya, karena memiliki karakteristik unik, yaitu bahwa setiap individu memiliki keinginan yang berbeda, tujuan hidup yang berbeda dan memiliki persepsi tentang arti kerja yang berbeda sehingga mengakibatkan sikap mereka dalam bekerja juga berbeda serta pengelolaan sumber dayanya juga tidak sama. Seiring dengan perkembangan organisasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin menghendaki perlakuan yang lebih manusiawi bagi para karyawan dalam suatu organisasi, saat ini manusia dengan segala potensi yang dimilikinya dianggap sebagai kekayaan (asset) perusahaan yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki agar para karyawannya dapat memberikan potensi kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan selanjutnya harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan melakukan promosi jabatan yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan karyawan perusahaan. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang

tepat dan dilaksanakan secara objektif maka stabilitas kepegawaian dapat terjaga.

Salah satu faktor utama yang menentukan prestasi kerja untuk bisa dipromosikan dan pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan kemampuan terbaiknya sebagai upaya mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.<sup>1</sup>

Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawainya, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas kerja dan prestasi kerja pegawainya. Salah satu tindakan tersebut adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan menurut Siagian ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hal 233.

<sup>2</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal 169.

Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Sebagai perusahaan instansi yang bergerak dalam bidang keuangan, Bank BJB Syariah KCP Ciawi dituntut untuk memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas, kreatif dan inovatif agar mampu menghadapi tantangan dan menjadi perusahaan yang tangguh. Untuk itu Bank BJB Syariah KCP Ciawi perlu mengetahui bagaimanakah motivasi kerja pegawainya dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Hal ini guna meningkatkan motivasi kerja karyawan-karyawannya di masa yang akan datang salah satu caranya adalah melalui promosi jabatan.

Menurut pengamatan saya, motivasi kerja karyawan-karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciawi yang datang terlambat dan kurang disiplin. Bila hal ini terjadi terus-menerus, dikhawatirkan akan membuat target keuntungan yang diharapkan tidak dapat tercapai dan pelayanan kepada nasabah tidak berjalan dengan baik. Hal ini diduga karena faktor promosi jabatan yang tidak objektif, seperti yang telah dikemukakan oleh perusahaan seperti berapa lama sudah bekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, tingkat absensi.

Fenomena yang terjadi pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi dalam pelaksanaan promosi jabatan, adalah:

1. Kebijakan mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif, sehingga karyawannya mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan.
2. Kenyataan bahwa karyawan yang paling senior belum tentu merupakan karyawan yang berprestasi namun tetap dipromosikan, sehingga menimbulkan kecemburuan diantara sesama karyawan.

Dengan adanya promosi jabatan yang jelas serta dilaksanakan dengan jujur dan objektif, diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang memberikan manfaat-manfaat yang lebih luas untuk karyawan dan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

**“Kontribusi Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan Bank BJB syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi ?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BJB syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan pada Bank BJB syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank BJB syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BJB syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di fakultas syariah khususnya di jurusan ekonomi syariah IAILM Suryalaya.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis yang diberikan penelitian ini adalah :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi Bank BJB Syariah KCP Ciawi Dinas. Sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan motivasi kerja pegawai.

## E. Kajian Pustaka

Pembahasan tentang Analisis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sedikitnya terdapat dua penelitian yang dapat dijadikan sebagai fokus tinjauan kepustakaan berkenaan dengan topik yang dipilih penulis dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Dedeh Laelani (2007) dengan judul "Korelasi Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Tbk" dari hasil penelitian ini didapatkan nilai indeks koefisien sebesar 0.36 atau 3.6 % angka ini berada di bawah 0.05 atau 5% dan dapat diindikasikan bahwa  $H_0$  dapat diterima yang menyatakan ada hubungan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu pemberian kompensasi sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak, penulis hanya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Dianasari (2005) Fakultas Psikologi dengan judul "Hubungan Budaya Perusahaan dengan Motivasi Kerja Karyawan BRI (Persero) Tbk. Kantor Pusat Unit SDM" dari hasil penelitian menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman menunjukkan antara variabel skor budaya perusahaan dengan motivasi kerja terdapat korelasi sebesar 0.541 dengan probabilitas untuk uji dua pihak sebesar 0.000. Karena nilai probabilitas ini lebih kecil dari taraf nyata (0.05) maka penulis dapat

menarik kesimpulan sebagai jawaban atas identifikasi masalah yang melatar belakangi maksud dan tujuan penulis, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dengan motivasi kerja karyawan pada BRI (Persero) Tbk. Kantor Pusat Unit SDM.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu hubungan budaya perusahaan sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak menggunakannya.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanthi (2008) dengan judul "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lapang Perisai Intensida Palembang dari hasil penelitian menggunakan koefisien korelasi Product Moment sebesar 0,898 dan sig 0,000<0,05, yang artinya terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Lapang Perisai Intensida Palembang. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja yaitu sebesar 80,64% sedangkan sisanya yaitu 19,36% dipengaruhi oleh faktor diluar promosi jabatan seperti motivasi, insentif, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan penulis tidak, penulis hanya menggunakan promosi jabatan sebagai variabel bebas.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Motivasi orang untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya yang menurut teori Maslow kebutuhan itu terbagi atas lima tingkat. Tingkat paling rendah adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi





manusia yaitu sandang, pangan dan papan. Tingkat kedua adalah kebutuhan akan kenyamanan, yaitu suatu kondisi bahwa dia dapat hidup secara aman baik di rumah, luar rumah, maupun kantor. Tingkat ketiga adalah kebutuhan sosialisasi yang berhubungan dengan orang lain di sekitarnya. Keempat adalah kebutuhan akan penghargaan yang diberikan oleh orang-orang di sekitarnya. Yang paling tinggi adalah kebutuhan akan aktualisasi dirinya. Dalam bekerja banyak faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada naik turunnya produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Smith, Kendall dan Human terdiri atas lima, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, kepenyeliaan, dan kelompok kerja.

#### Teori-teori motivasi kerja

##### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow, menyatakan bahwa kebutuhan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan non materil.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

###### a. Kebutuhan fisik (physiological needs)

Antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani

###### b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (safety and security needs)

Yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial (affiliation needs)

Yaitu kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.

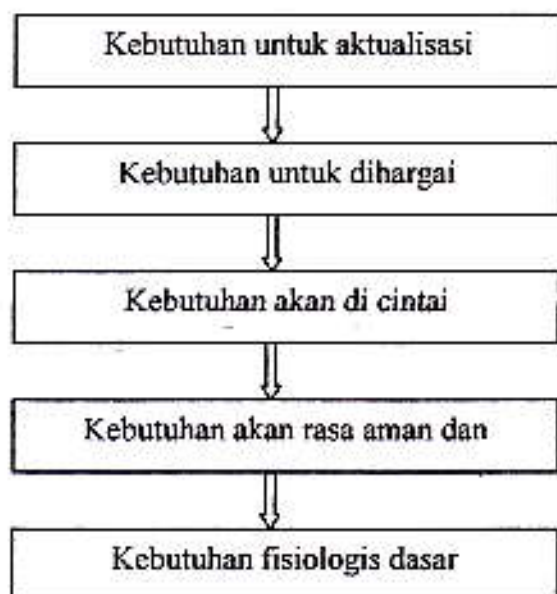
d. Kebutuhan akan penghargaan (esteem or status needs)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestice dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Kebutuhan akan Aktualisasi diri (self actualization needs)

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Hirarki kebutuhan Abraham H Maslow ditunjukkan dengan gambar seperti berikut :<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, cet. Ke-8, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998), hal 89

## 2. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Menurut Mc Clelland mengemukakan bahwa ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut :

### a. Needs for Achievement

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

### b. Needs for Affiliation

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

### c. Needs for Power

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Promosi (promotion) memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-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.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2001), hal 107.

Dalam penelitian ini Promosi sendiri menurut Malayu Hasibuan 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. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Jika promosi ini dapat diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Promosi jabatan merupakan perubahan pekerjaan pada seseorang dalam organisasi yang memberikan tugas serta tanggung jawab yang lebih besar dengan disertai peningkatan kompensasi yang diterimanya. Seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria dan wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut.<sup>5</sup>

Dalam mempromosikan jabatan perlu adanya perencanaan kerja yang tepat seperti pendapat George Milkovich dan Paul C Nystrom yang dikutip oleh DR. A. A. Prabu Mangkunegara bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan dan perencanaan kerja

---

<sup>5</sup> <http://Organisasi.Org> Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. Diakses pada tanggal 30 April 2013

yang secara tepat di dalam perusahaan maka diharapkan motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.<sup>6</sup>

### **Hipotesis**

Perumusan hipotesis merupakan asumsi awal yang menyatakan suatu harapan adanya hubungan tertentu antara dua fakta atau lebih, selanjutnya akan digunakan sebagai dasar di dalam pengambilan sebuah keputusan ataupun sebagai dasar penelitian lebih lanjut, yang masih diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian skripsi ini yaitu dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan secara tepat dan efektif, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **Rumusan Hipotesis**

$H_0 : \mu = 0$  (tidak terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja).

$H_a : \mu \neq 0$  (terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja).

Kaidah Keputusan,  $t$  dihitung dengan  $t$ -tabel ( $t_{\alpha;df}$ )

1. Jika nilai  $t$  hitung  $\geq t$ -tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada signifikan.
2. Jika nilai  $t$  dihitung  $\leq t$ -tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

---

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hal 5.

## **G. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa digunakan oleh peneliti.<sup>7</sup> Dalam penelitian ini penulis memperoleh data-data melalui :

##### **1) Observasi**

Penulis mengadakan pencatatan dan pengamatan langsung terhadap data yang akan diteliti.

##### **2) Wawancara**

Wawancara yang dilakukan penulis dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini guna mendapatkan keterangan dan data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### **3) Kuesioner (Metode Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Jawaban atas daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus di isi oleh reponden dibuat dengan menggunakan skala ordinal, yaitu mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke

---

<sup>7</sup> Umar Hussein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1998), hal 99

tingkat yang paling tinggi dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
2. Setuju (S) = Nilai 4
3. Netral (N) = Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau dari data yang kita butuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh berupa informasi dari situs internet, buku-buku, jurnal penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian.

## 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>8</sup> Sedangkan Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>9</sup>

Adapun sampel yang diambil adalah metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2007), hal 75

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal 81

populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.<sup>10</sup> Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi karyawan yang bekerja di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi akan di jadikan sampel yaitu sebesar 13 orang.

### 3. Analisis Data Penelitian

Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat SPSS. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan maka metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total pernyataan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi  $0,30$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.<sup>11</sup>

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan

<sup>10</sup> Luthiperisha, "Sampling Jenuh", [http://www.academla.edu/9081476/Sampling\\_Jenuh\\_Sensus](http://www.academla.edu/9081476/Sampling_Jenuh_Sensus), diakses Sabtu, 21 Juli 2018 pukul 20.44 Wib.

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), hal 158



reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>12</sup>

Nilai reliabilitas variabel ditunjukkan oleh koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan rumus formula sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

d. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-

---

<sup>12</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2009), hal 48

sama dengan variabel dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.<sup>13</sup>

### 3.1 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

#### e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai r square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar 0 – 1.<sup>14</sup>

#### f. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas (X = Promosi Jabatan) terhadap variabel terkait (Y = Motivasi Kerja Karyawan).

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal 242

<sup>14</sup> Suwono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Jepangakarta : Andi, 2005), hal 50-51

Pengujian hipotesis dapat dikatakan sebagai berikut :

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  maka  $H_0$  diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  maka  $H_1$  diterima, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### 4. Operasional Variabel<sup>15</sup>

Definisi operasional variabel merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan dapat diuji kebenarannya oleh orang lain. Dan juga merupakan penjelasan dari teoritis variabel untuk diamati dan diukur.

##### a. Variabel X

Yaitu Promosi Jabatan, indikator-indikator dari promosi jabatan yaitu:

- 1) Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.
- 2) Kecakapan yaitu seseorang dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan.
- 3) Prestasi kerja yaitu karyawan yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas.
- 4) Kejujuran yaitu karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut.

---

<sup>15</sup> Mulya Hasibuan, op.cit, hal 85-90

- 5) Disiplin yaitu karyawan harus disiplin pada dirinya, tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

**b. Variabel Y**

Yaitu Motivasi Kerja, indikator-indikator dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Rasa nyaman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi.
- 2) Hubungan kerja, seperti interaksi dengan rekan kerja dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab antara divisi atau cabang yang satu dengan yang lainnya.
- 3) Pemberian penghargaan, suatu penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya dikarenakan prestasi dan kinerja karyawan tersebut dinilai sangat baik.
- 4) Mengembangkan kreatifitas (aktualisasi diri), seorang karyawan diberikan kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki.
- 5) Semangat kerja karyawan, perusahaan perlu mengadakan rekreasi bagi seluruh karyawan agar menumbuhkan semangat kerja.

**3.2 Variabel Dan Indikator**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
X Promosi Jabatan	promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab	1. Pengalaman 2. Kecakapan 3. Prestasi kerja 4. Kejujuran 5. Disiplin	Ordinal

	yang lebih tinggi. <sup>16</sup>		
Y Motivasi Kerja	motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. <sup>17</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kenyamanan</li> <li>2. Hubungan kerja</li> <li>3. Pemberian penghargaan</li> <li>4. Mengembangkan kreatifitas (aktualisasi diri)</li> <li>5. Semangat kerja karyawan</li> </ol>	Ordinal

<sup>16</sup> Sudib Samsudin, loc.cit, hal 108

<sup>17</sup> Suhendra dan Murdiah Hayati, loc.cit, hal 9