

MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. GS ELECTECH INDONESIA: FAKTOR KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN

Oleh:

Ida Abdul Gopar

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa

ABSTRAK

This research analyze relations compensation and position promotion to motivation work employees the contract to PT. GS Electech Indonesia, data obtained from the questionnaire and direct observation in the field .Data analyzed use linear regression multiple .Research findings shows that compensation as the provision of retribution services consists of financial compensation , Non financial and activity has not been found relationship to motivation work employees the contract to PT. GS Electech Indonesia. Position promotion as a form of recognition of the results of was given based on accomplishments , experience and a mastery work has not been found relationship to motivation work employees the contract to PT. GS Electech Indonesia. This indicates that motivation work employee who seen from conformity over received an incentive , the condition workplace comfortable , received an award , given responsibility work and happy with the work he was doing not prescribed by compensation and position promotion applied a company to an employee contract .

Keywords:

compensation , position promotion and motivation

PENDAHULUAN

Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tujuan dari setiap individu karyawan yang bekerja dalam berbagai bidang. Inti dari suatu peningkatan pendapatan adalah kebijakan pemberian kompensasi. Sedangkan kesejahteraan yaitu melalui pemberian promosi jabatan. Melalui pemberian kompensasi dan promosi jabatan tersebut menentukan peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan kontrak PT. GS Electech Indonesia.

Fenomena yang terlihat jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan

kepuasan dari karyawan. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu perusahaan. Jenis kompensasi tersebut berupa kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan kompensasi aktivitas.

Michael dan Harold (1993:443) memperkenalkan teori compensation yang menyatakan bahwa kompensasi dibagi

dalam tiga bentuk, yaitu finansial, non finansial dan aktivitas. Bentuk kompensasi finansial tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya tunjangan asuransi kesehatan. Kompensasi non finansial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Dan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutинnya, sehingga tidak timbul kebosanan kerja.

Bentuk pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu perusahaan terdiri dari kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompensasi aktivitas, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan belum terdistribusikan secara adil dan merata pemberian kompensasi finansial kepada setiap karyawan, belum terdistribusinya secara adil dan merata pemberian kompensasi non finansial kepada setiap karyawan dan begitu pula belum terdistribusinya secara adil dan merata pemberian kompensasi aktivitas kepada setiap karyawan.

PT. GS Electech Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang otomotif yang memproduksi wire harness, yang total jumlah karyawan sebanyak 206 orang, leader sebanyak 15 orang, karyawan tetap sebanyak 45 orang, dan karyawan kontrak sebanyak 146 orang.

Uraian ini dapat ditunjukkan dengan fakta dan data karyawan kontrak di PT. GS Electech Indonesia menunjukkan dalam tiga tahun terakhir ini karyawan cenderung mempertanyakan kompensasi

yang diterapkan dalam perusahaan ini, dimana ditemukan masih rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurut data kebijakan pimpinan pada Bagian Administrasi menginformasikan sesuai sumber data Bagian Kesejahteraan Karyawan (2015) bahwa:

- Tingkat kehadiran yang belum sesuai target pimpinan perusahaan
- Pemberian biaya insentif shift malam yang dirasa masih kurang sesuai oleh karyawan
- Pemberian promosi jabatan hanya kepadatertentu yang cenderung dekat dengan atasan
- Menurunnya pemberian

Menurunnya pemberian kompensasi ini, sebagai kesenjangan tidak sesuai pemberian kompensasi yang diterima dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak meningkatnya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang di dapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di PT. GS Electech Indonesia.

Selanjutnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan agar termotivasi dalam bekerja, dipengaruhi oleh promosi jabatan yang diterapkan dalam suatu perusahaan. PT. GS Electech Indonesia di dalam melakukan promosi jabatan, tidak sesuai dengan pencapaian kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja. Ada kecenderungan bahwa promosi jabatan tergantung kepada siapa yang dekat dengan kekuasaan, dalam hal ini karyawan yang memiliki hubungan keterkaitan emosional dengan pimpinan yang ada di PT. GS Electech Indonesia. Teori yang mendasari pentingnya promosi jabatan yaitu teori "prestasi" dari Ritzer

dalam Rivai (2005:59) menyatakan bahwa kegiatan promosi pada prinsipnya merupakan pengakuan tentang keberhasilan seseorang dalam mencapai prestasi yang gemilang.

Terlihat adanya fenomena bahwa promosi jabatan yang diterapkan selama ini di PT. GS Electech Indonesia tidak berdasarkan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan kontrak, sehingga promosi jabatan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya. Seperti prestasi sebagai karyawan teladan, karyawan yang terampil, karyawan yang berdedikasi tinggi dan karyawan yang berdisiplin. Tetapi kecenderungan tersebut dilakukan karena adanya kenalan atau kompromi serta kedekatan dengan pemimpin yang mengambil keputusan.

Demikian halnya promosi jabatan yang biasa dilakukan tidak berdasarkan kepada pengalaman kerja atau tingkat kesenioran, terlihat ada beberapa karyawan kontrak yang lebih senior dan memiliki pengetahuan dan penguasaan kerja tidak mendapatkan promosi untuk dijadikan karyawan tetap. Selanjutnya ditemukan juga adanya fenomena karyawan kontrak yang di promosikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak mengacu kepada tingkat loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sejumlah gejala terdapat karyawan yang tidak memiliki loyalitas kerja namun tetap dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang loyal tidak dipromosikan karena tidak memiliki koneksi dan preferensi dengan pejabat pengambil keputusan.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas jenis kompensasi dan promosi jabatan yang diterima oleh karyawan kontrak, maka secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja. Terlihat motivasi

kerja karyawan di dalam menghadapi aktivitas kerjanya, tidak terpenuhi harapannya. Teori yang mendukung yaitu teori motivasi kerja dari Herzberg yang lazim disebut dengan faktor X dan Y (hygiene) dalam Handoko (2006:45) menyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh faktor kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, sehingga diperlukan adanya dorongan atau motivasi berupa pemenuhan insentif, perbaikan lingkungan kerja, penghargaan, tanggung jawab dalam pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki karyawan ini muncul dari dalam diri dan dari luar dirinya untuk senantiasa termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, dan menurut pengalaman empiris peneliti bahwa jenis kompensasi dan promosi jabatan yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, serta penetapan promosi jabatan yang cocok bagi karyawan kontrak. Sesungguhnya setiap karyawan akan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian jenis kompensasi dan promosi jabatan sepadan dan sesuai dengan keinginan, harapan, kebutuhan dan kepuasan karyawan. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul: Motivasi Kerja :Kompensasi dan Promosi Jabatan Karyawan Kontrak di PT. GS Electech Indonesia."

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT. GS Electech Indonesia.
- Untuk mengkaji dan menganalisis kompensasi dan promosi jabatan yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT. GS Electech Indonesia.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa suatu perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen perusahaan yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu karyawan sebagai pertukaran dalam balas jasa atas aktivitas kerja yang dilakukan.

Michael dan Harold (1993:443) menjelaskan bahwa pembagian kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu finansial, non finansial, dan aktivitas. Bentuk kompensasi finansial tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforce), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan. Kompensasi non finansial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan kerja. Dan

kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya, sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan kerja. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri dan nilai perusahaan kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan.

Bernardin dan Russel (1993:373) menyatakan bahwa kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasikaryawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan kerja menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan kerja telah mengoptimalkan motivasi.

Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan:

- Layak dengan kemampuan dan produktivitas kerja.
- Berkaitan dengan prestasi kerja.
- Menyesuaikan dengan kebutuhan hidup.

Promosi Jabatan

Membahas mengenai promosi jabatan, beberapa teori yang dapat digunakan antara lain: a) teori "tujuan", b) teori "hasil", c) teori "kepentingan", d) teori "prestasi", dan e) teori "tindakan". Teori-teori ini memiliki relevansi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan di dalam mengembangkan sumber daya manusianya mengarahkan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, SDM dipromosikan dalam suatu promosi kedudukan atau jabatan yang strategis, maju dan berkembang. Nicholas (2002:69) menyatakan perusahaan mencapai tujuan melalui promosi kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan SDMnya di tentukan oleh sejauhmana penerapan promosi kerja bagi karyawan.

Hal ini menjadikan promosi mempunyai kaitan terhadap suatu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang berhasil dalam kenyataannya menunjukkan bahwa suatu tujuan tercapai banyak ditentukan oleh SDM yang memiliki kepentingan perusahaan tersebut untuk maju. Ukuran dalam melihat suatu kepentingan SDM dalam suatu perusahaan tercermin dari kegiatan promosi yang sering diterapkan.

Setiap perusahaan yang maju dalam mempromosikan SDMnya pada promosi kedudukan atau jabatan ditunjukkan dengan tercapainya hasil kerja yang optimal. Dasar inilah yang melahirkan adanya teori hasil yang diperkenalkan oleh Nisbith (2003:102) menyatakan hasil

kerja adalah upaya pencapaian optimal yang dilakukan oleh orang-orang yang berhasil dipromosikan menduduki jabatan.

Hal ini berarti keberhasilan suatu perusahaan dalam mempromosikan karyawan dalam suatu posisi jabatan atau kedudukan mempunyai arti terhadap hasil yang dicapai untuk tujuan perusahaan. Hasil merupakan nilai apresiasi dan aktualisasi setiap orang dalam perusahaan untuk maju dan berkembang. Suatu perusahaan di dalamnya terdiri dari berbagaiorang yang bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan sesuai dengan kepentingannya. Adanya promosi jabatan merupakan unsur kepentingan utama yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Stockholm (1998:71) menyatakan kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya berbagai kepentingan dari setiap orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Kepentingan merupakan inti suatu proses kerja sama dan pencapaian tujuan.

Berarti promosi suatu jabatan memerlukan adanya kepentingan agar setiap orang dalam perusahaan memiliki kemampuan bekerja sama dan mengapresiasi atau mengaktualisasikan suatu tujuan dari kepentingan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

Motivasi

Motivasi atau "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 2009:50) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuankeorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (prestasi kerja).

Pemberian motivasi dalam suatu organisasi yang mengacu kepada teori dari Herzberg lazim disebut sebagai faktor X dan Y (hygiene dan motivator), yang meliputi pemberian penghargaan, tanggung jawab kerja dan penguasaan pekerjaan.

Flippo (2004:7) menyatakan pemberian insentif merupakan kebutuhan esensial dan dominan untuk dipenuhi individu organisasi dalam melakukan aktivitas kerjanya yang mengeluarkan energi atau tenaga, sehingga menyebabkan kondisi fisiologis lelah atau capek, maka menuntut untuk dipenuhi tunjangan kerjanya berupa kebutuhan sandang, pangan dan papan. Bentuk konkrit kebutuhan tersebut dalam dinamika kerja bisa berupa pemberian insentif, uang lembur, tunjangan kesehatan dan lauk pauk yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan insentif kerja individu organisasi.

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan dengan dengan menyebarkan kuesioner kepada 37 karyawan PT. GS Electech Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana.

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan desain *explanatory research* tipe kausal untuk menguji pengaruh antar variabel (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

Pengaruh yang diuji adalah pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT. GS Electech Indonesia.

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif mengenai pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT. GS Electech Indonesia. Kemudian analisis regresi linier berganda menganalisis pengaruh jenis kompensasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di PT. GS Electech Indonesia.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Motivasi

X1 = Jenis Kompensasi

X2 = Promosi Jabatan

b1-b2 = Koefisien Regresi (Parameter)

b0 = Konstanta (intercept)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis

Berdasarkan alat analisis yang digunakan, maka hasil yang diperoleh dari pengolahan data regresi linear berganda adalah sebagai berikut;

Tabel 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.284 ^a	.081	.027	3.346	.081	1.493	2	34	.239

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.81. artinya dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relative yang diberikan oleh kombinasi variabel X1 dan

X2 terhadap Y adalah 81% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2
Koefisien

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.335	7.832		2.341	.025
	Promosi_jabatan	.204	.166	.203	1.227	.228
	Kompensasi	.189	.178	.176	1.062	.296

a. Dependent Variable: Motivasi_kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.335 + 0.204X1 + 0.189X2$$

Adapun Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- a = 18.335 menyatakan bahwa jika X1 dan X2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 18.335.
- b1 = 0.204 menyatakan bahwa jika X1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,204, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X2.
- b2 = 0.189 menyatakan bahwa jika X2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0.189, dengan asumsi tidak adanya penambahan (konstan) nilai X1.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji T)

Bunyi Hipotesis pertama yang diajukan adalah "X1 berpengaruh terhadap Y" berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X1 (b1) adalah sebesar 0.204 atau bernilai Negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa X1 tidak berpengaruh positif terhadap Y. untuk mengetahui tidak berpengaruhnya tersebut. Selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b1 ini diuji signifikasinya.

H0 = (X1 tidak berpengaruh terhadap Y); H1 = (X1 berpengaruh terhadap Y); Tingkat Kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Berdasarkan analisis menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.227 dengan sig 0,228. Keputusan uji H0 diterima, karena t-hitung < t-tabel yaitu 1.227 < 1.687 dan nilai signifikansi 0.228 > 0.05. Dilihat dari keputusan uji, maka nilai tersebut belum cukup untuk menolak H0 sehingga diambil kesimpulan "X1 tidak berpengaruh terhadap Y".

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji T)

Bunyi Hipotesis kedua yang diajukan adalah "X2 berpengaruh terhadap Y" berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X2 (b2) adalah sebesar 0.189 atau bernilai Negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa X2 tidak berpengaruh positif terhadap Y. untuk mengetahui tidak berpengaruhnya tersebut. Selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b2 ini diuji signifikasinya. Hipotesis yang diajukan H0 = (X2 tidak berpengaruh terhadap Y); H1 = (X2 berpengaruh terhadap Y); Tingkat Kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Berdasarkan analisis menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.062 dengan sig 0,296. Keputusan uji H0 diterima, karena t-hitung < t-tabel yaitu 1.062 < 1.687 dan nilai signifikansi 0.296 > 0.05. Dilihat dari keputusan uji, maka nilai tersebut belum cukup untuk menolak H0 sehingga diambil kesimpulan "X2 tidak berpengaruh terhadap Y".

Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji F)

Bunyi Hipotesis ketiga yang diajukan adalah "X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y" berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi

dari variabel X1 (b1) adalah sebesar 0.204 dan X2 (b2) adalah sebesar 0.189 atau bernilai Negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa X1 dan X2 tidak berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui tidak berpengaruhnya tersebut. Selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b1 dan b2 ini diuji signifikasinya.

Tabel 3
Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.431	2	16.715	1.493	.239 ^b
	Residual	380.677	34	11.196		
	Total	414.108	36			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi_jabatan

b. Dependent Variable: Motivasi_kerja

Hipotesis yang diajukan adalah H0 = (X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Y); H1 = (X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y); Tingkat Kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Kriteria Pengujian H0 diterima jika Sig > 0.05 dan H0 ditolak jika Sig < 0.05. Berdasarkan analisis menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 diperoleh nilai F-hitung sebesar 1.493 dengan Sig 0,239. Keputusan uji H0 diterima, karena F-hitung < F-tabel yaitu 1.493 < 4.11 dan nilai signifikansi 0.239 > 0.05. Dilihat dari keputusan uji, maka nilai tersebut belum cukup untuk menerima H0 sehingga diambil kesimpulan "X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Y".

KESIMPULAN

- Kompensasi sebagai bentuk pemberian balas jasa yang terdiri atas kompensasi finansial, non finansial dan aktivitas, dari data pengujian hipotesis, H0 diterima, karena t-hitung < t-tabel yaitu 1.227 < 1.687 dan nilai signifikansi 0.228 > 0.05. dari keputusan uji tersebut, maka nilai

tersebut belum cukup untuk menolak H0 sehingga diambil kesimpulan "X1 tidak berpengaruh terhadap Y".

- Promosi jabatan sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja yang diberikan berdasarkan Pencapaian prestasi. Pengalaman dan penguasaan kerja, dari data pengujian hipotesis, maka H0 diterima, karena t-hitung < t-tabel yaitu 1.062 < 1.687 dan nilai signifikansi 0.296 > 0.05. dari keputusan uji tersebut, maka nilai tersebut belum cukup untuk menolak H0 sehingga diambil kesimpulan "X2 tidak berpengaruh terhadap Y".
- Motivasi sebagai bentuk dorongan atau daya penggerak tepat waktu, disiplin dan tanggung jawab. uji Hipotesis secara bersama-sama X1 dan X2 terhadap Y. dari hasil uji hipotesis, H0 diterima, karena F-hitung < F-tabel yaitu 1.493 < 4.11 dan nilai signifikansi 0.239 > 0.05. dari keputusan uji, maka nilai tersebut belum cukup untuk menerima H0 sehingga diambil kesimpulan "X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Y".

SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menganalisis kompensasi dan promosi jabatan terhadap motivasi sehingga pada penelitian perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang lebih lengkap atau obyek penelitian yang lebih luas sehingga diperoleh hasil yang lebih tepat.

Penelitian yang akan datang hendaknya menguji kembali temuan penelitian ini mengingat tidak ada hipotesis yang dapat dibuktikan pada penelitian ini dengan menetapkan indikator pengukuran variabel yang lebih tepat sesuai dengan karakteristik obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshary, Rasyid. 2001. *Tunjangan dalam Perspektif Kesejahteraan SDM*. Penerbit BPFE : Yogyakarta.
- Anton Nurcahyo. 2011. *Analisa Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>
- Benardin H, John and Russel, Jouce C.A. 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, MC. Graw Hill Inc : Singapura.
- Dolharm, Junior Frans. 2005. *Incentive of Job and Satisfied by Employee*. <http://www.incentivebyemployee.com>.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang :Undip
- Haikal, Santoso. 2004. *Kompensasi: Bentuk Balas Jasa*. <http://www.incentivebyemployee.com>.
- Hammer, W. Clay. 2003. *Reinforcement Theory Contingence Management in Motivation by Human Resource*. Wiley : New York.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Revisi. Penerbit BPFE : Yogyakarta.
- Hasbullah, Rakib. 2005. *Kompensasi dan Balas Jasa*. Penerbit Liberty : Yogyakarta.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang : CV.Agung
- Hilman, Rasidin. 2004. *Insentif dan Kebijakan Organisasi*. Penerbit Tarsito:Bandung.
- Lusi, Maerissa Marsell. 2005. *Incentive in Satisfied of Job*. <http://www.incentivebyemployee.com>.
- Mayo, michelle. 2001. *Motivation – Prestasion*. Irwin Corp : USA
- McGregor, Danielle. 1999. *The Concept Theory of Motivation Factors*. Irwin Inc : New York.
- Melayu SP Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke empat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. 1993. *Money is Everything*. Annual Report HR.
- Mohd. Agus Tulus, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Umum, Jakrta.
- Nelson, Jr. Fracker. 1999. *Promotion Needs in Work*. Harper & Row: New York.
- Nicholas, Ferry. 2002. *Honorary as The Motivation by Employee*. Prentice Hall: Ohio University.
- Nisbith, Zenith. 2003. *Motivation Theories by Maslow and Hersberg*. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Nurdin, Rahim. 2004. *Kebijakan Strategi Kompensasi*. Penerbit Cipta Persada Ilmu: Malang.
- Rangkuti, S. 2004. *Kepuasan Kompensasi*. Penerbit Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Richard, M.S. 1999. *Motivation and Work Behavior*. Edisi kedua, Mc Graw-Hill: New York.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, SP. 2003. *Kumpulan Teori-teori Motivasi*. Jilid I, Edisi kedua, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Samsurya, Haming. 2004. *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Harvarindo: Jakarta.
- Sanusi, Salim. 2005. *Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial*. Penerbit Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung: Jakarta.
- Sayuti, Nuraeni. 2006. *Manajemen Kompensasi*. Materi Kuliah STIA LAN: Makassar.
- Sholtan, Wyne. 2001. *Give Promotion for Human Resource*. Published by Wiley and Sons: New York.
- Solihah, Tanjung. 2003. *Kompensasi Finansial*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

- Stockholm, Bolk. 1998. *Motivation of Human Resource*. Published by Wiley and Sons: New York.
- Suhendra, MT. 2004. *Kebutuhan Sosial dan Insentif Kerja*. Mandar Maju: Jakarta.
- Suparmoko. 2004. *Manajemen Keuangan Perspektif SDM*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Syahrul, Sani. 2004. *Peningkatan Semangat Kerja melalui Pemberian Kompensasi*. Penerbit Pustakajaya: Jakarta.
- Syamsudin. 2004. *Pentingnya Pemberian Insentif berupa Tanggung jawab Kerja*. Penerbit Bina Ilmu: Jakarta.
- Terry, GR. 2005. *Actualization of Job Promotion in Job Analyzed*. Published by Prentice Hall Ohio University Press.
- Vroom, Victor. H. 2003. *Work and Motivation*. John Wiley: New York.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia, Indonesia Jakarta.
- Yunus, Zain. 2004. *Tinjauan Tunjangan dalam Kepuasan Kerja*. Penerbit Tarsito: Bandung.
- Zulianti.2013 *Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan*.Unhas: Makasar