

## PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

**Berian Hariadi**

**Prodi Ilmu Administrasi Negara, STISIP Imam Bonjol Padang**

**Email : berian309@gmail.com**

***Abstract** : Job promotion allows agencies to make the most of employees' skills and abilities. Job promotions are often given to reward employees who perform very well. Employees who are valued for promotion will be motivated to give even higher performance if they feel that effective performance leads to promotion.*

*This study aims to see how much influence the promotion of position on employee work motivation and how strong the relationship promotion position on employee work motivation.*

*The results of the research aimed at work motivation and promotion have a linear and strong relationship, the promotion of position will be able to increase employee motivation.*

***Keywords**: Job Promotion, Work Motivation*

**Abstrak**: Promosi pekerjaan memungkinkan agen memanfaatkan keterampilan dan kemampuan karyawan sebaik-baiknya. Promosi pekerjaan sering diberikan kepada karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai untuk promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif mengarah ke promosi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan dan seberapa kuat hubungan jabatan promosi terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang bertujuan motivasi kerja dan promosi memiliki hubungan linier dan kuat, promosi jabatan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

**Kata kunci**: Promosi Pekerjaan, Motivasi Kerja

### **A. PENDAHULUAN**

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Menurut Henry Simamora (1999) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut: Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya

dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan atau suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Payakumbuh, penulis menemukan masih terdapat pegawai yang motivasi kerjanya rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan pegawai seperti tidak memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin, dan keluar kantor pada jam dinas. Sebagian kecil pegawai berpendapat bahwa terlalu rajin tidak berpengaruh apa-apa terhadap posisi dan jabatan mereka, sehingga tidak termotivasi untuk berubah kearah yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai dan seberapa kuat hubungan promosi jabatan terhadap motivasi kerja.

## **B. METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Kota Payakumbuh tahun 2018. Jenis penelitian ini tergolong ke dalam bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2004), penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan, yaitu upaya yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dalam rangka mematuhi segala peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis secara berkesinambungan, terutama yang dilakukan oleh pegawai. Adapun yang menjadi indikator-indikator promosi jabatan menurut Bambang Wahyudi (2002) adalah sebagai berikut: kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, yaitu pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara. Adapun Indikator-indikator motivasi kerja menurut Alex S Nitisemito, (2002) adalah sebagai berikut, absensi, kualitas, disiplin, kreativitas karyawan, sikap dan minat kerja.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dalam bentuk rumusan statistik, dengan tujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode statistik yang digunakan meliputi: pengujian Instrumen, uji Validitas, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi linier sederhana, koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji t (t-test)

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui arah keterkaitan antara variable bebas (promosi jabatan) terhadap variable terikat (motivasi kerja). Dari hasil pengolahan data dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = -7,700 + 1,091X$ . Bila diperhatikan dari persamaan tersebut, diperoleh konstanta (a) sebesar -7,700 satuan, angka ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya promosi jabatan (promosi jabatan sebesar 0 satuan), maka motivasi kerja pegawai negeri sipil pada PDAM Kota Payakumbuh akan menurun sebesar 7,700 satuan.

Kemudian dari persamaan tersebut juga terlihat koefisien regresi (b) yang hasilnya diperoleh sebesar 1,091 satuan. Angka ini dapat diartikan bahwa apabila promosi jabatan dinaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai juga mengalami kenaikan sebesar 1,091 satuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variable promosi jabatan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah dengan

tanda positif. Artinya, apabila variable promosi jabatan ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai negeri sipil juga meningkat, dan sebaliknya bila tidak ada promosi jabatan, maka motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan. Kesemuannya ini akan terjadi dengan asumsi seluruh variable yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil selain promosi jabatan tersebut dianggap konstan.

Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai korelasi linear sederhana antara variable bebas terhadap variable terikat sebesar 0,905. Angka ini berarti bahwa variable bebas (promosi jabatan) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variable terikat (motivasi kerja) karena nilainya mendekati + 1.

Untuk mengetahui variasi proporsi yang menjelaskan konstribusi pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai maka dilakukan uji koefisien determinasi atau  $R^2$ , hasilnya diperoleh nilai 0,823.

Hasil Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Caranya adalah dengan melihat *Level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ) dari variable bebas. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari  $\alpha_{0,05}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Untuk lebih jelasnya formulasi hipotesis yang digunakan adalah :

$H_1$  : Promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

$H_0$  : Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Oleh karena itu metode statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu metode regresi linear sederhana (*simple linear regression*), tersebut ditemukan nilai t hitung sebesar 9,102 dan nilai sig. = 0,000 dengan menggunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima pada tingkat kepercayaan 92 %. Artinya dalam penelitian ini terbukti secara empiris bahwa promosi jabatan (*independent variable*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variable terikat (*dependent variable*) yaitu motivasi kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan pengujian empiris ditemukan bahwa secara matematis terdapat korelasi yang linier antara Promosi jabatan dan motivasi kerja pegawai melalui persamaan  $Y = -7,700 + 1,091X$  dimana jika tidak ada promosi jabatan maka pegawai akan kehilangan motivasi kerja yang diindikasikan oleh angka -7,700 sedangkan jika promosi jabatan dilakukan dengan semestinya maka motivasi kerja pegawai akan meningkat atau mengalami penambahan yang besarnya diindikasikan oleh 1,094X (X merupakan promosi jabatan dan Y merupakan motivasi kerja) dengan asumsi seluruh variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai selain promosi jabatan tersebut dianggap konstan.

Ada pengaruh yang signifikan antara variable promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang mencapai 0,904 yang berarti bahwa promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja pegawai sebesar 90,4% dan juga ditunjukkan oleh nilai t-hitung variable promosi jabatan yaitu sebesar 9,106 dengan tingkat signifikansi 0,000 (sig < 0,05).

Pada dasarnya banyak manfaat yang diperoleh dari adanya program promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan manfaat dari promosi jabatan yang salah satunya yaitu kesempatan bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang profesional dan kreatif dengan mendayagunakan keahlian dan kemampuan setiap karyawan. Promosi jabatan juga

merupakan sumber inspirasi atau sumber pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi karena karyawan yang dihargai dalam bentuk promosi jabatan akan lebih termotivasi untuk mampu bekerja secara lebih baik (Simamora, 1995). Proses memotivasi seseorang untuk bekerja dengan hasil yang lebih baik pada dasarnya tidaklah sesulit yang dibayangkan. Karena banyak faktor yang dapat membentuk atau meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai tersebut, salah satunya adalah melalui promosi jabatan. Mengingat dalam promosi jabatan ini, seseorang akan ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi, dengan wewenang yang lebih luas dan disertai dengan adanya berbagai fasilitas yang diterimanya termasuk penghasilan yang nominalnya juga lebih tinggi dari sebelumnya. Kesemuanya tentu akan menjadi pemicu bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan pada gilirannya mereka dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Motivasi kerja dan promosi jabatan pegawai pada memiliki hubungan yang linier dan kuat, adanya promosi jabatan akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

##### **Saran**

1. Instan terkait melakukan promosi jabatan dengan sistem yang jelas dan transparan dengan mengacu kepada indikator-indikator promosi jabatan yaitu kecakapan kerja, mempertimbangkan senioritas yang didasarkan atas prestasi kerja, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan kepribadian. Sehingga bisa menciptakan budaya kerja yang berprestasi dan persaingan yang sehat yang didasari oleh motivasi kerja yang tinggi.
2. Kuatnya hubungan antara promosi jabatan dan motivasi kerja mengisyaratkan, hendaknya dilakukan promosi jabatan secara berkala dan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan yang ada serta di kelola dengan baik.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Akhmad Kusnan. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Surabaya: Universitas Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Fahmi, Fikri. 2001. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja di Pertamina Apep Kamojang. *Journal. Proceeding of The 5<sup>th</sup> Inaga Annual Scientific Conference & Exhibitions*. Dalam [www.google.com](http://www.google.com). Diakses tanggal 20 September 2012. Hal 1-4.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamzah B Uno. 2008. *Profesi Kependidikan*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husaini, Usman. 2006. *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

- Hasan, M. Iqbal. 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik I*. Edisi Kedua. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kotler, Philip. 1996. *Manajemen Perusahaan Jilid I*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Rina Mareleni. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Solok*. Skripsi: FE Muhammadiyah Sumatera Barat.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Teguh, Muhammad. 2001. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.