

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi SDM PT. INTI yang beralamat di Jalan Mochamad Toha No. 77, Bandung Jawa Barat.

3.1.1 Sejarah Singkat Perkembangan PT. INTI

PT.INTI adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Yang berada Di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Stategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. PT.INTI (Persero) merupakan salah satu badan yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang menjelma dari kegiatan dengan perusahaan telekomunikasi.

Sejak berdirinya hingga sekarang, PT.INTI (Persero) telah banyak mengalami perubahan selama perkembangannya. Untuk lebih jelasnya berikut ini diuraikan tahapan perkembangan PT.INTI (Persero) sebagai berikut :

1. Periode Sebelum Tahun 1945

Pada tahun 1926 didirikan laboratorium Pos, telepon dan Telegrap (PTT) di Tegalega (sekarang menjadi Moch.Toha No.77 Bandung), tiga tahun berikutnya ditempat yang sama didirikan laboratorium, ini merupakan bagian terpenting dari pertelekomunikasian di Indonesia.

2. Periode Tahun 1945 – 1960

Setelah perang dunia kedua selesai, laboratorium tersebut ditingkatkan kedudukannya menjadi laboratorium telekomunikasi yang mencakup bidang telekomunikasi yaitu telepon, radio, telegram dan lain sebagainya.

3. Periode Tahun 1960 - 1969

Berdasarkan peraturan pemerintah No.240 tahun 1961, Jawatan Pos, Telepon dan Telegraf (PTT) diubah status hukumnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN POSTEL). Dari PN POSTEL ini, dengan PP No.300 Tahun 1965 didirikan PN Telekomunikasi. Bagian Penelitian dan Bagian Perlengkapan yang semula terdapat pada PN POSTEL digabungkan dan berganti nama menjadi Lembaga Administrasi, Bagian Penelitian dan Bagian Produksi.

Pada Tanggal 25 Mei 1966 PN Telekomunikasi bekerja sama dengan perusahaan asing yaitu Siemens AG (Perusahaan Jerman Barat), yang pelaksanaannya dibebankan kepada Lembaga Penelitian dan Pengembangan Pos dan Telegraf (LPP POSTEL).

Dalam melaksanakan kerjasama tersebut, pada tanggal 17 Februari 1968 dibentuk suatu bagian pabrik telepon, yang tugasnya memproduksi alat-alat telekomunikasi. Dalam organisasi LPP POSTEL harus ada industri dan selanjutnya LPP POSTEL berubah menjadi Lembaga Penelitian dan Pengembangan Industri Pos dan Telekomunikasi (LPPI POSTEL).

Pada tanggal 22 Juni 1968, industri telekomunikasi yang berpangkal pada pabrik telepon diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia yang diwakilkan pada Menteri Ekuin yang pada waktu itu dijabat oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX.

4. Periode Tahun 1969 - 1979

Tanggal 1 sampai dengan 3 Oktober 1970, diadakan rapat kerja sama Pos dan Telekomunikasi di Jakarta yang menghasilkan keputusan bahwa LPP POSTEL diberikan waktu kurang lebih empat tahun untuk mempersiapkan diri agar dapat berdiri sendiri dalam bidang keuangan, kepegawaian, dan peralatan.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan terutama pada bidang penelitian dan bidang industri, pada tahun 1971 dilakukan pemisahan tugas pokok sebagai berikut :

- a. Lembaga Penelitian dan Pengembangan POSTEL yang mempunyai tugas pokok dalam bidang pengujian, penelitian serta pengembangan sarana pos dan telekomunikasi baik dari segi teknologi maupun segi operasional.
- b. Lembaga Industri, merupakan badan hukum yang berdiri sendiri dan mempunyai tugas utama memproduksi sarana alat-alat telekomunikasi sesuai dengan kebutuhan nasional pada saat itu dan dimasa yang akan datang. Tahun 1972 Lembaga Industri ini dikembangkan menjadi Proyek Industri Telekomunikasi.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No.KM.32/R/Phb/73 tertanggal 8 Maret 1973, menetapkan langkah-langkah sebagai berikut :

- a Dalam tubuh LLPI POSTEL, diresmikan bagian Industri Telekomunikasi oleh Presiden Republik Indonesia tanggal 25 Juni 1968 di Bandung.
- b Untuk keperluan di atas ditetapkan bentuk usaha dan bentuk hukum yang sebaik-baiknya yang mendapatkan fasilitas yang cukup dalam lingkungan lembaga penelitian serta industri pos dan telekomunikasi (LPPI POSTEL DITJEND POSTEL).
- c Tahun 1972, struktur organisasi formal LPPI POSTEL diubah menjadi Lembaga Penelitian dan Pengembangan Postel (LPP POSTEL).

Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 34 tahun 1974 tentang penyertaan modal Negara untuk pendirian perusahaan perseroan dibidang industri telekomunikasi, maka proyek industri telekomunikasi di Departemen Perhubungan perlu dijadikan suatu badan pelaksanaan kegiatan produksi alat-alat atau perangkat telekomunikasi dalam usaha meningkatkan telekomunikasi.

Untuk dapat memperlancar kegiatan produk tersebut dan berkembang secara wajar dengan kemampuan sendiri, maka dipandang perlu untuk menentukan bentuk usaha yang sesuai dengan kemampuan sendiri yaitu perusahaan perseroan (Persero). Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1969, maka penyertaan modal Negara pendiri suatu perusahaan perseroan diatur dengan peraturan negara.

Dengan berdasarkan pada Keputusan Menteri Negara Republik Indonesia No.Kep.1771/MK/IV/12/1974 tertanggal 28 Desember 1974, Akte Notaris Abdul Latif, Jakarta No.322 tertanggal 30 Desember 1974, proyek industri telekomunikasi ini diubah status hukumnya menjadi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau PT.INTI (Persero) dengan modal dasar perseroan sebesar Rp 3,2 Milyar dan modal perusahaan sebesar Rp 1,6 Milyar serta modal yang disetorkan sebesar Rp 900 juta.

Untuk pembangunan telekomunikasi Indonesia di masa depan, PT INTI (Persero) telah menyusun tahap-tahap pembangunan dalam menghadapi perubahan dari teknologi analog ke teknologi digital. Sehingga mulai tahun 1980, periode pembangunan telah disusun dengan strategi sebagai berikut :

1. Periode Tahun 1979 - 1990

Periode 1980-1985 merupakan konsolidasi, dimana dalam periode ini dilakukan beberapa tahap persaingan dan perajjian dari pembangunan selama dasawarsa periode 1970-1979.

Pada periode 1985-1990 merupakan periode pengenalan teknologi baru, model-model telekomunikasi yang telah direncanakan sebelumnya dicoba. Jaringan dasar baik *switching* maupun yang lainnya, yang merupakan bagian terpenting dari saat itu berada di bawah Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi diserahkan kepada Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS).

2. Periode Tahun 1990 – sekarang

Periode ini merupakan periode pemantapan dimana diharapkan parameter pembangunan sudah tampak, sehingga bentuk jaringan telekomunikasi dapat disusun secara mantap. Pembangunan industri telekomunikasi nasional diharapkan telah mencapai tahap pemantapan, sehingga pembangunan telekomunikasi nasional praktis telah dapat didukung sepenuhnya.

3.1.2 Visi dan Misi PT. INTI

1. Visi PT. INTI

PT INTI (Persero) bertujuan menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan untuk mentransformasikan “MIMPI” menjadi “REALITA” (*To be the Customer's first choice in transforming DREAMS into REALITY*). Dalam hal ini “MIMPI” diartikan sebagai keinginan atau cita-cita bersama antara PT. INTI dengan pelanggannya.

2. Misi PT. INTI

1. Fokus PT INTI (Persero) akan tertuju sepenuhnya pada kegiatan jasa engineering yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen.
2. Dalam menjalankan bisnis PT INTI (Persero) akan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan pemangku kepentingan (*stakeholders*).
3. Akan dikembangkan jaringan bisnis yang sinergis baik dengan pemakai jasa PT INTI (Persero) maupun pemasok demi menumbuhkembangkan kinerja yang saling menguntungkan.

3.1.3 Bidang Usaha PT. INTI

Dalam tahun 2005 – 2007 PT INTI (Persero) menangani penjualan produk dan Jasa untuk pembangunan infrastruktur telekomunikasi, yang dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) bidang usaha, yaitu :

1. Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT)
2. Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS)
3. Jasa Integrasi Teknologi (JIT)

Dalam masa 3 tahun mendatang, dimana tekanan persaingan global semakin kuat, PT INTI (Persero) akan lebih memfokuskan pada kompetensi bidang jasa *engineering*-nya dengan produk perangkat keras yang di-*out source* ke *Vendor* global yang kompetitif. Jasa engineering yang akan ditekuni oleh PT INTI (Persero) meliputi :

- 1) Sistem Infokom :
 - a. Manajemen jaringan
 - b. Pengembangan piranti lunak dan piranti keras
 - c. Optimalisasi jaringan
 - d. Solusi teknologi informasi
- 2) Integrasi Teknologi :
 - a. Manajemen proyek pembangunan
 - b. Desain Jaringan (tetap dan nirkabel)
 - c. Integrasi logistic berbasis pengetahuan
 - d. Integrasi system komunikasi
 - e. Penyedia jasa aplikasi

Selain itu sesuai dengan kebutuhan pengguna, PT INTI (Persero) juga menyiapkan diri untuk menjadi Penyedia Solusi Total Infokom, termasuk mencari penyelesaian permasalahan pendanaan yang dihadapi konsumen.

3.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan PT. INTI

Struktur organisasi perusahaan merupakan bangunan fungsi bagian-bagian manajemen yang tersusun dari suatu kesatuan hubungan yang menunjukkan tingkatan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam manajemen perusahaan.

Penerapan struktur organisasi di lingkungan PT. INTI (Persero) berbentuk garis dan staf, dimana wewenang dari pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya untuk semua bidang pekerjaan bantuan.

Di bawah ini akan diuraikan *Job Description* dari Struktur Organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Utama
 - a. Mengarahkan perumusan pokok-pokok kebijakan dan strategis umum perusahaan yang akan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan operasional dan strategis fungsi-fungsi perusahaan.
 - b. Mengarahkan dan mengawasi operasional unit Spi, Divisi sekretariat, Divisi Q.A, dan P6 serta perencanaan perusahaan.

- c. Memimpin dan memberikan motivasi kepada seluruh pimpinan serta mengoordinasikan penyelesaian persoalan yang mempunyai keterkaitan multi direktorat.

2. Direktur Pemasaran

- a. Merumuskan sasaran, kebijakan dan strategi pemasaran dan rencana kerja perusahaan tahunan, yang mencakup pengembangan pasar dari produk jual yang ada, yaitu:
 - Pengembangan pasar baru dari produk baru.
 - Strategi harga jual yang efektif.
 - Kegiatan promosi yang efektif.
 - Kemampuan menjual pasar yang efektif.
- b. Mengawasi operasional pemasaran.
- c. Menilai hasil kerja setiap unit, serta menetapkan tindak lanjut pembinaan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

3. Direktur Produksi

Merumuskan sasaran, kebijakan dan strategi produksi untuk pengembangan perusahaan dan rencana kerja perusahaan tahunan, yang mencakup:

- a. Kemampuan produksi untuk memenuhi permintaan pasar.
- b. Fasilitas peralatan dan permesinan yang efektif dan efisien.
- c. Pengelolaan biaya operasi yang efisien dan bersaing.
- d. Menjual yang efektif.
- e. Meningkatkan kedalaman produksi dan multi sourcing.

4. Direktur Teknik

- a. Merumuskan sasaran, kebijakan strategi teknologi untuk pengembangan perusahaan dan rencana kerja perusahaan tahunan.
- b. Mengarahkan dan mengawasi operasional divisi penelitian dan pengembangan dan proyek rekayasa sistem serta proyek pengembangan usaha lainnya.
- c. Menilai hasil kerja setiap unit serta menetapkan tindak lanjut pembinaan yang diperlukan untuk memecahkan masaah-masalah yang dihadapinya.

5. Direktur Administrasi dan Keuangan

- a. Merumuskan sasaran, kebijakan dan strategi keuangan dan sumber daya manusia untuk pengembangan perusahaan dan rencana kerja perusahaan tahunan, yang mencakup:
 - Struktur modal yang efektif.
 - Pengelolaan modal yang efektif.
 - Perencanaan keuangan, modal kerja dan prosedur.
 - Pengembangan modal kerja yang efektif dan efisien.
 - Sistem akuntansi untuk perencanaan dan pertanggungjawaban keuangan perusahaan.
 - Pengembangan pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi.
 - Membina SBU, khususnya aspek keuangan sistem akuntansi serta pembinaan SDM.
- b. Mengarahkan dan mengawasi operasional divisi keuangan serta pembinaan SDM dan umum.

Untuk mencapai tujuan yang terkandung dalam kerangka dasar tersebut, maka sesuai dengan objek penelitian yang dilaksanakan, pada bagian ini akan menguraikan susunan organisasi pada bagian Direktorat Sumber Daya Manusia. Adapun bagian-bagian dalam struktur organisasi tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Kepala Divisi Sekretariat Perusahaan dan SDM

Pembentukan Divisi Sekretariat Perusahaan dan SDM ditujukan untuk mendukung dan membantu direksi mengelola dan menjalankan kegiatan perusahaan meliputi bidang Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi, Pengembangan dan Pelayanan SDM, Humas, Hukum, dan Administrasi Perusahaan. Uraian jabatan Kepala Divisi Sekretariat Perusahaan dan SDM sebagai berikut:

- a. Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan Divisi SEKPER & SDM sesuai dengan arah dan kebijakan yang telah ditentukan perusahaan.
- b. Menyusun dan melaksanakan rencana jangka panjang dan jangka pendek dibidang SEKPER & SDM.

- c. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan operasional dalam bidang SEKPER & SDM sesuai dengan arah dan kebijakan perusahaan.
 - d. Bekerja dengan kepala Divisi bagian lain dilingkungan perusahaan dalam bidang pengelolaan SEKPER & SDM.
 - e. Merumuskan dan mengusulkan kebijakan strategis bidang SEKPER & SDM.
 - f. Bertanggung jawab kepada Direksi tentang kegiatan yang telah dilaksanakan.
2. Divisi Sekretariat Perusahaan dan SDM melaksanakan fungsi-fungsi meliputi:
- a Fungsi Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi, menangani urusan pengembangan organisasi, pengembangan sistem SDM dan pelaksanaan sistem SDM
 - b Fungsi Pengembangan dan Pelayanan SDM, menangani urusan pengembangan SDM, Sistem Informasi SDM, Administrasi Pelayanan Personalia dan Kesejahteraan, hubungan Industri dan Penggajian.
 - c Fungsi Humas, menangani komunikasi internal, komunikasi korporasi, komunikasi media dan fungsi dukungan dan/atau pelayanan humas.
 - d Fungsi Hukum, menangani urusan administrasi hukum dan fungsi dukungan dan/atau pelayanan hukum serta evaluasi penerapan GCG (*Good Corporate Governance*).
 - e Fungsi Administrasi Perusahaan, menangani urusan administrasi perkantoran, umum, kerumahtanggaan, infrastruktur Sistem Informasi Manajemen dan pengadaan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan mengadakan survey ke perusahaan, dimana data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data skunder.

3.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Sebagaimana yang dijelaskan oleh **Marzuki (2002:55-56)** biasanya jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data-data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan antara lain yaitu :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu cara pengumpulan data yang bersifat teoritis dengan membaca buku dan literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh dari perusahaan.

Untuk memperoleh data tersebut, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara untuk memperoleh informasi langsung dari informan dengan tanya jawab secara langsung.

b. Observasi

Pengumpulan data dengan pengamatan dilokasi penelitian untuk melihat dan mengamati kejadian atau kegiatan yang sedang dilaksanakan atau sedang terjadi yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden.

3.2.3 Populasi dan Sampel

Setiap melakukan sebuah penelitian selalu diharapkan sumber data tertentu dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi menurut **Sugiyono (2004:72)** adalah sebagai berikut :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Sedangkan sampel menurut **Sugiyono (2004:73)** adalah sebagai berikut :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini akan diambil 30 orang sebagai sampel.

3.2.4 Operasional Variabel

Agar penelitian ini lebih terarah, maka perlu ditemukan variabel-variabel yang akan diteliti. Di sini variabel tersebut dibagi kedalam dua bagian yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang diberi notasi X, yang bertindak sebagai variabel ini yaitu Promosi Jabatan.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Suatu variabel yang dipengaruhi variabel lain yang diberi notasi Y, yang bertindak sebagai variabel ini yaitu Motivasi Kerja.

Variabel-variabel tersebut, akan dikembangkan menjadi konsep variabel, indikator, dan skala seperti yang terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Promosi Jabatan (X)	Perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2003:108)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerjasama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan	- Diri sendiri - Bawahan - Perjanjian - Diri sendiri - Tugas-tugas - Mentaati peraturan - Kualitas - Kuantitas - Horizontal - Vertikal - Kreatif - Inovatif - Loyal - Membela - Membina dan memotivasi - Berkomunikasi - Ijazah	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. (Siswanto, 2003:119)	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan	- Entepreneurship - Mencapai sasaran - Penghargaan - Kepuasan batin - Perangsang kuat - Tantangan - Rasa ikut memiliki - Pengalaman kerja - Kesempatan untuk maju - Rasa ikut terlibat - Pengambilan keputusan - Jenjang karir	Ordinal

3.2.5 Metode Pengolahan Data

Menurut sifatnya data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian sehingga dapat menyatakan kebenaran dari hipotesanya.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk menjawab hipotesa yang diajukan.

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan dianalisa. Analisa data dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka atau bobot nilai berdasarkan Skala Likert, dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5 sampai 1, selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Tabel 3.2
Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2004:87), Metode Penelitian Bisnis

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel “X” dan variabel “Y” dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk analisis data, penulis menggunakan Analisis Statistik Korelasi Rank Spearman, sebab kedua variabel bersifat ordinal. Analisis statistik korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan antara variabel X (Promosi Jabatan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja).

3.2.6.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Dimana rumus-rumus yang digunakan untuk perhitungan korelasi rank spearman ada dua macam, yaitu :

1. Untuk data yang tidak mempunyai angka kembar :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

rs = Koefisien korelasi rank spearman yang menunjukkan erat tidaknya hubungan antar kedua variabel tersebut

d_i = Nilai dari selisih atau nilai beda antara variabel X dan variabel Y

n = Banyaknya responden

2. Untuk data yang mempunyai angka kembar :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dimana :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Jika angka kembar tersebut jumlahnya banyak, maka dalam perhitungan perlu dirumuskan faktor koreksi dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

rs = Koefisien rank spearman

$\sum X^2$ = Variabel promosi jabatan dengan koreksi angka kembar

$\sum Y^2$ = Variabel motivasi kerja dengan koreksi angka kembar

$\sum d_i$ = Jumlah kuadrat dari selisih ranking antara variabel promosi jabatan dengan motivasi

N = Jumlah sampel

T = Faktor koreksi

t = Banyaknya angka yang sama pada suatu ranking

Kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat diukur dengan suatu angka-angka korelasi seperti yang dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2001:183) Metode Penelitian Administrasi

3.2.6.2 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi variabel X (promosi jabatan) terhadap variabel Y (motivasi kerja) diukur dengan rumus :

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinan

rs = Koefisien korelasi rank spearman

Nilai *Kd* di atas menunjukkan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

3.2.6.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian hipotesis. Langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Menetapkan rumusan Ho dan Ha

- Ho : $rs \leq 0$, artinya pelaksanaan promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, atau terdapat hubungan yang negatif.
- Ha : $rs > 0$, artinya pelaksanaan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja, atau terdapat hubungan yang positif.

2. Menentukan taraf signifikan

Untuk masalah ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus:

$$dk = n - 2$$

3. Menentukan t_{hitung}

Untuk pengujian digunakan perumusan sebagai berikut :

$$t = rs \sqrt{\frac{n - 2}{1 - rs^2}}$$

4. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengujian :

- Apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT. INTI

Seperti yang telah diuraikan pada Bab II, bahwa promosi jabatan 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. Definisi tersebut menurut Hasibuan.

Sedangkan menurut perusahaan, promosi jabatan dikenal dengan promosi layer yaitu tingkatan dalam suatu jenjang karir dalam organisasi secara vertikal dimana semua anggota organisasi terdistribusi didalamnya dan merupakan atribut organisasi.

4.1.2 Tingkatan Layer

Layer terdiri dari 6 tingkatan, yaitu:

- a Layer I sampai dengan layer VI.
- b Layer I menunjukkan tingkat tertinggi dan layer VI menunjukkan tingkat terendah.

Penentuan layer karyawan berdasarkan jabatannya adalah sebagai berikut:

Layer	Jabatan
Layer I	Senior General Manajer / General Manajer / Staf Ahli Dirut / Ahli Utama / Ahli Pratama
Layer II	Manajer / Ahli Madya
Layer III	Asisten Manajer / Ahli Muda
Layer IV	Pelaksana Pratama
Layer V	Pelaksana Madya
Layer VI	Pelaksana Muda

Penentuan layer karyawan sebagai Entry point pendidikan pada saat diterima bekerja di perusahaan adalah sebagai berikut:

Pendidikan	Layer	Jabatan
S3	Layer III	Asisten Manajer / Ahli Muda
S2	Layer III	Asisten Manajer / Ahli Muda
S1	Layer IV	Pelaksana Pratama
D3	Layer V	Pelaksana Madya
SLTA	Layer V	Pelaksana Madya

4.1.5 Syarat-syarat Promosi Layer

Promosi layer dilaksanakan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a Adanya formasi berdasarkan perencanaan kebutuhan karyawan dari unit kerja.
- b Telah memenuhi persyaratan dan kompetisi jabatan yang akan ditempatinya.
- c Memiliki integritas dan track record yang baik.
- d Berada satu layer dibawah layer yang akan ditempatinya.
- e Telah mencapai grade minimal dari yang dipersyaratkan dalam layer tersebut.
- f Dinyatakan lulus dalam sidang evaluasi promosi layer.

4.1.6 Prosedur Promosi Jabatan

1. Atasan langsung atau manajer lini berdasarkan hasil evaluasi prestasi dan potensi bawahannya, mengajukan usulan untuk mempromosikan bawahannya yang berprestasi kepada manajer SDM sedangkan yang kurang berprestasi direkomendasikan untuk diikuti dalam pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan sesuai bidang tugasnya agar lebih terampil dan berkualitas seperti yang diharapkan perusahaan.
2. Manajer SDM sesuai dengan fungsinya menyaring calon-calon yang diajukan untuk promosi berdasarkan data kepegawaian yang memenuhi persyaratan jabatan untuk dipromosikan dari semua unit, serta melihat formasi yang lowong sesuai dengan tingkatan dari calon-calon yang bertalian.

3. Apabila ada formasi dan calon-calon tersebut memenuhi persyaratan, maka diajukan ke sidang jabatan (SIJAB).
4. Apabila tidak ada formasi, Maka calon yang diajukan dikembalikan keposisi jabatan semula dengan melihat apakah yang bersangkutan masih perlu pengembangan lebih lanjut atau tidak.
5. Bagi yang masuk nominasi SIJAB, maka didalam SIJAB dilakukan penelitian, pembahasan, serta penilaian terhadap calon-calon yang diusulkan dan ditetapkan unggulan yang terpilih.
6. Bagi yang tidak terpilih kembali ke posisi jabatan semula dan dilihat kekurangannya dibandingkan calon yang terpilih tersebut, apakah calon-calon yang tidak terpilih masih perlu pengembangan lebih lanjut. Kalau masih perlu maka direkomendasikan dan dikirim ke tempat pelatihan yang bertalian.

4.1.7 Bentuk-bentuk Promosi Jabatan pada PT. INTI Yang Dapat Dilaksanakan Adalah Sebagai Berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
Promosi sementara dilakukan apabila seorang karyawan dipromosikan jabatannya untuk sementara waktu dikarenakan karyawan lain sedang cuti atau tugas luar. Karyawan tersebut dipromosikan hanya sementara waktu untuk mengisi jabatan yang sedang kosong. Selama karyawan tersebut menduduki jabatan sementara, tidak ada perubahan jabatan atau kenaikan penghasilan, akan tetapi apabila nanti diadakan lagi promosi maka karyawan tersebut akan lebih didahulukan.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Seorang karyawan dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi dan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Promosi ini juga diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sesuai dengan standar perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Responden pada PT. INTI

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada 30 orang responden yang merupakan karyawan PT. INTI, diperoleh data responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	19	63,34
Wanita	11	36,66
Jumlah	30	100

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden pria sebanyak 19 orang atau 63,34% dan jumlah responden wanita sebanyak 11 orang atau 36,66%. Ini berarti bahwa dalam operasionalisasinya banyak dibutuhkan tenaga kerja pria.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 -5 th	-	-
6 - 10 th	3	10
11 – 15 th	7	23
16 – 20 th	15	50
> 20 th	5	17
Jumlah	30	100

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya antara 6-10 tahun berjumlah 3 orang atau 10%, masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 7 orang atau 23%, masa kerja antara 16 – 20 tahun sebanyak 15 orang atau 50% dan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 5 orang atau 17%. Dapat disimpulkan bahwa para pekerja yang cukup lama di PT. INTI ini adalah antara 16 tahun sampai dengan 20 tahun

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	-	-
Diploma	4	13
Sarjana	26	87
Jumlah	30	100

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 4 orang atau 13%, Sarjana berjumlah 26 orang atau 87%. Besarnya proporsi pekerja yang berpendidikan Sarjana dikarenakan pekerjaan yang dilakukan adalah berhubungan dengan teknik operasionalnya.

4.3 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan

Dalam penelitian ini, penulis memberikan 17 pernyataan mengenai promosi jabatan. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria berdasarkan Skala Likert sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Setuju (S) diberi skor 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut **Riduwan (2003:71)** sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan:

Rentang : Nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak Kelas Interval: 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)

2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)

3,40 – 4,19 = Baik (B)

4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)

4.3.2 Pernyataan Responden Mengenai Promosi Jabatan

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kejujuran

Pernyataan 1, 2, 3				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	56	5	280	62,22
S	21	4	84	23,34
RR	10	3	30	11,11
TS	3	2	6	3,33
STS	0	1	0	0
Total	90		400	100
Rata-rata			4.44	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56 orang (62,22%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (23,34%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (11,11%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (3,33%). Berarti pernyataan responden bahwa saya selalu melakukan pekerjaan dengan jujur dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,44 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin

Pernyataan 4, 5, 6				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	52	5	260	57,78
S	20	4	80	22,22
RR	17	3	51	18,89
TS	1	2	2	1,11
STS	0	1	0	0
Total	90		393	100
Rata-rata			4,36	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 orang (57,78%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (22,22%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (18,89%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,11%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa saya selalu datang tepat pada waktunya dan bekerja sesuai dengan jam kerja dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,36 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja

Pernyataan 7, 8				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	45	5	225	75
S	10	4	40	16,67
RR	3	3	9	5
TS	2	2	4	3,33
STS	0	1	0	0
Total	60		278	100
Rata-rata			4,63	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (75%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (16,67%), responden yang menyatakan ragu-ragu

sebanyak 3 orang (5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,33%). Berarti tanggapan responden bahwa saya selalu mengerjakan tugas dengan segala kemampuan yang saya miliki dapat dikatakan dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,63 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama

Pernyataan 9, 10				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	49	5	245	81,67
S	6	4	24	10
RR	3	3	9	5
TS	2	2	4	3,33
STS	0	1	0	0
Total	60		282	100
Rata-rata			4,70	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49 orang (81,67%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (10%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,33%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa saya bersedia menjadi kelompok tim kerja dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,7 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan

Pernyataan 11, 12				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	15	5	75	25
S	32	4	128	53,34
RR	11	3	33	18,33
TS	2	2	4	3,33
STS	0	1	0	0
Total	60		240	100
Rata-rata			4,00	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,34%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,33%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,33%). Berarti tanggapan responden bahwa saya berani mengembangkan ide-ide baru dalam melakukan tugas dapat dikatakan “Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4 yang berada pada interval 3,40-4,19. Tetapi masih terdapat masalah pada kecakapan, hal ini terjadi karena penguasaan tugas dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kecakapan atau penguasaan dalam bekerja perlu melakukan pendekatan dengan menempatkan orang yang tepat.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas

Pernyataan 13, 14				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	24	5	120	40
S	30	4	120	50
RR	5	3	15	8,33
TS	1	2	2	1,67
STS	0	1	0	0
Total	60		257	100
Rata-rata			4,28	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (40%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,33%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,67%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa saya selalu membela dari ancaman perusahaan dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,28 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Pernyataan 15				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	10	5	50	33,33
S	16	4	64	53,34
RR	3	3	9	10
TS	1	2	2	3,33
STS	0	1	0	0
Total	30		125	100
Rata-rata			4,16	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (33,33%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (53,34%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (10%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,33%). Berarti tanggapan responden bahwa atasan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dapat dikatakan “Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,16 yang berada pada interval 3,40-4,19. Tetapi masih terdapat masalah pada kepemimpinan, hal ini terjadi karena kurang sesuai dalam gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diperlukan penyesuaian antara pimpinan dan pengikut, dengan gaya kontingensi.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Komunikatif

Pernyataan 16				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	14	5	70	46,67
S	9	4	36	30
RR	4	3	12	13,33
TS	3	2	6	10
STS	0	1	0	0
Total	30		124	100
Rata-rata			4,13	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (46,67%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (30%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (13,33%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (10%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa saya harus mampu berkomunikasi secara efektif dapat dikatakan “Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,13 yang berada pada interval 3,40-4,19. Tetapi masih terdapat masalah pada komunikatif, hal ini terjadi karena perbedaan persepsi dalam menerima pesan yang disebabkan oleh perbedaan nilai-nilai masing-masing individu. Untuk meningkatkan komunikasi kepada karyawan dengan penggunaan bahasa yang cocok dengan bawahan dalam menyampaikan intruksi atau perintah.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan

Pernyataan 17				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	19	5	95	63,34
S	9	4	36	30
RR	1	3	3	3,33
TS	1	2	2	3,33
STS	0	1	0	0
Total	30		136	100
Rata-rata			4,53	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (63,34%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (30%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,33%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,33%). Berarti tanggapan responden bahwa ijazah dari pendidikan formal merupakan syarat untuk dipromosikan dalam suatu jabatan dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,53 yang berada pada interval 4,20-5,00.

4.3.3 Hasil Keseluruhan Indikator-indikator Promosi Jabatan pada PT. INTI

Berdasarkan keseluruhan indikator-indikator dari promosi jabatan (Variabel X) dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Keseluruhan Indikator Promosi Jabatan

Variabel Indikator	Total Skor	Rata-rata	Keterangan
Kejujuran	400	4,44	SB
Disiplin	393	4,36	SB
Prestasi Kerja	278	4,63	SB
Kerjasama	282	4,70	SB
Kecakapan	240	4,00	B
Loyalitas	257	4,28	SB
Kepemimpinan	125	4,16	B
Komunikatif	124	4,13	B
Pendidikan	136	4,53	SB
Σ Rata-rata		39,23	SB
Rata-rata		4,35	

Sumber: hasil tiap-tiap indikator

Jadi, jika dilihat dari tabel di atas pernyataan responden terhadap promosi jabatan dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan responden sebesar 4,35 yang berada pada interval 4,20-5,00.

4.4 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. INTI. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria berdasarkan Skala Likert sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	diberi skor 5
Setuju	(S)	diberi skor 4
Ragu-ragu	(RR)	diberi skor 3
Tidak Setuju	(TS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut **Riduwan (2003:71)** sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan:

Rentang : Nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak Kelas Interval: 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5-1}{5}$$
$$= 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)

2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)

3,40 – 4,19 = Baik (B)

4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)

4.4.3 Pernyataan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Pernyataan 18, 19				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	27	5	135	45
S	17	4	68	28,33
RR	9	3	27	15
TS	7	2	14	11,67
STS	0	1	0	0
Total	60		244	100
Rata-rata			4,06	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (45%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (28,33%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (15%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (11,67%). Berarti tanggapan responden bahwa saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya lakukan hasilnya optimal dapat dikatakan “Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,06 yang berada pada interval 3,40-4,19. Tetapi masih terdapat masalah pada kinerja, hal ini terjadi karena cenderung loyalitas karyawan masih belum optimal. Untuk meningkatkan kinerja sebaiknya perusahaan dalam penempatan tenaga kerja memperhatikan, memahami potensi, karakteristik individu dan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan

Pernyataan 20, 21				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	29	5	145	48,33
S	23	4	92	38,34
RR	3	3	9	5
TS	5	2	10	8,33
STS	0	1	0	0
Total	60		256	100
Rata-rata			4,26	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (48,33%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (38,34%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8,33%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa perusahaan hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,26 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Tantangan

Pernyataan 22, 23				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	30	5	150	50
S	21	4	84	35
RR	3	3	9	5
TS	6	2	12	10
STS	0	1	0	0
Total	60		255	100
Rata-rata			4,25	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (35%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (10%). Berarti tanggapan responden bahwa tantangan yang diberikan oleh pimpinan dapat mendorong semangat kerja saya dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,25 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab

Pernyataan 24				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	17	5	85	56,67
S	8	4	32	26,67
RR	4	3	12	13,33
TS	1	2	2	3,33
STS	0	1	0	0
Total	30		131	100
Rata-rata			4,36	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (56,67%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (26,67%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (13,33%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,33%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa saya merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,36 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan

Pernyataan 25, 26				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	34	5	170	56,67
S	19	4	76	31,66
RR	3	3	9	5
TS	4	2	8	6,67
STS	0	1	0	0
Total	60		263	100
Rata-rata			4,38	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (56,67%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,66%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6,67%). Berarti tanggapan responden bahwa lamanya bekerja memberikan saya pengetahuan dan keterampilan dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,38 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan

Pernyataan 27, 28				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	30	5	150	50
S	25	4	100	41,66
RR	4	3	12	6,67
TS	1	2	2	1,67
STS	0	1	0	0
Total	60		264	100
Rata-rata			4,40	

Sumber: hasil dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,66%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (6,67%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,67%). Secara keseluruhan tanggapan responden bahwa saya akan senang jika saya terlibat dalam suatu aktivitas dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,40 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi dan Presentase
Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan

Pernyataan 29				
Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persen (%)
SS	14	5	70	46,67
S	14	4	56	46,67
RR	1	3	3	3,33
TS	1	2	2	3,33
STS	0	1	0	0
Total	30		131	100
Rata-rata			4,36	

Sumber: hasil dari kuesioner.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (46,67%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (46,67%), responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,33%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,33%). Berarti tanggapan responden bahwa adanya kesempatan dalam peningkatan karir membuat saya bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,36 yang berada pada interval 4,20-5,00.

4.4.4 Hasil Keseluruhan Indikator-indikator Motivasi Kerja pada PT. INTI

Berdasarkan keseluruhan indikator-indikator dari Motivasi Kerja (Variabel Y) dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Keseluruhan Indikator Motivasi Kerja

Variabel Indikator	Total Skor	Rata-rata	Keterangan
Kinerja	244	4,06	B
Penghargaan	256	4,26	SB
Tantangan	255	4,25	SB
Tanggung Jawab	131	4,36	SB
Pengembangan	236	4,38	SB
Keterlibatan	264	4,40	SB
Kesempatan	131	4,36	SB
Σ Rata-rata		30,07	
Rata-rata		4,29	SB

Sumber: hasil tiap-tiap indikator

Jadi, jika dilihat dari tabel di atas pernyataan responden terhadap motivasi kerja dapat dikatakan “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan responden sebesar 4,29 yang berada pada interval 4,20-5,00.

4.5 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Divisi SDM PT. INTI Bandung

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh promosi terhadap motivasi kerja karyawan, maka penulis menggunakan metode statistik dalam menganalisa data yang ada. Adapun penggunaan metode statistik ini adalah untuk mencari adanya korelasi antara promosi jabatan dengan motivasi kerja karyawan.

Didalam menganalisa pengaruh promosi terhadap motivasi kerja karyawan menggunakan data hasil kuesioner dari karyawan mengenai pelaksanaan promosi jabatan (variabel *independent*/variabel X) yang dapat dilihat pada tabel 4.22 dan data motivasi kerja karyawan (variabel *dependent*/variabel Y), yang dapat dilihat pada tabel 4.23 dan metode statistik yang digunakan adalah analisis Rank Spearman. Dan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut dapat kita lihat pada tabel dan perhitungan di bawah ini:

Tabel 4.22
Data Hasil Kuesioner Variabel X (Promosi Jabatan)

No. Resp	Item Pernyataan																	Median
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5
3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
8	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
15	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
16	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
17	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4
18	4	5	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3
20	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5
21	5	4	5	4	3	2	5	2	5	5	2	2	2	3	2	3	5	3
22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4
23	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4
24	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
25	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5
29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5
30	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4

Tabel 4.23
Data Hasil Kuesioner Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

No. Resp	Item Pertanyaan												Median
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
7	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
8	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
9	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
10	2	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
11	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
12	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
13	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
14	5	5	3	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4
15	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5
16	3	2	2	3	2	2	5	4	2	4	4	2	3
17	3	2	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4
18	3	5	5	4	3	5	2	4	3	4	3	5	4
19	3	5	5	2	4	5	3	5	4	4	3	5	4
20	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
21	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3
22	3	4	4	2	5	2	4	3	5	5	5	4	4
23	5	4	5	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4
24	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5
25	5	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4
26	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
30	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5

Tabel 4.24
Perhitungan Korelasi (Antara Variabel X dan Variabel Y)

No	X	Y	Rank X	Rank Y	d_i	d_i^2
1	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
2	5	5	21	23	-2	4
3	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
4	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
5	5	5	21	23	-2	4
6	5	4	21	9	12	144
7	5	5	21	23	-2	4
8	5	4	21	9	12	144
9	5	5	21	23	-2	4
10	5	5	21	23	-2	4
11	5	5	21	23	-2	4
12	5	4	21	9	12	144
13	5	5	21	23	-2	4
14	5	4	21	9	12	144
15	5	5	21	23	-2	4
16	3	3	2	1.5	0.5	0.25
17	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
18	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
19	3	4	2	9	-7	49
20	5	5	21	23	-2	4
21	3	3	2	1.5	0.5	0.25
22	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
23	4	4	7.5	9	-1.5	2.25
24	5	5	21	23	-2	4
25	5	4	21	9	12	144
26	5	5	21	23	-2	4
27	5	5	21	23	-2	4
28	5	5	21	23	-2	4
29	5	5	21	23	-2	4
30	4	5	7.5	23	-15.5	240.25
Σd_i^2						1081.50

Tabel tersebut memperlihatkan adanya sejumlah data kembar yang mempunyai proporsi cukup besar, maka dalam perhitungan tersebut perlu dimasukkan faktor koreksi (T). Rumus untuk menghitung faktor koreksi adalah:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dari rumus tersebut dapat dihitung besarnya faktor koreksi untuk promosi jabatan (variabel X) dan motivasi kerja karyawan (variabel Y), sebagai berikut:

Tabel 4.25
Perhitungan Faktor Koreksi Atas Skor yang Berangka Sama

Korelasi Angka Kembar Variabel X

Skor Sama	Jumlah	T
3	3	2
4	8	42
5	19	570
ΣT_x		614

Korelasi Angka Kembar Variabel Y

Skor Sama	Jumlah	T
3	2	0.5
4	13	182
5	15	280
ΣT_y		462.5

Sedangkan jumlah kuadrat untuk variabel X dan Y adalah:

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{30^3 - 30}{12} - 614 \\ &= 2247.5 - 614 \\ &= 1633.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\Sigma Y^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma T_y \\
&= \frac{30^3 - 30}{12} - 462.5 \\
&= 2247.5 - 462.5 \\
&= 1785
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diketahui r_s sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
r_s &= \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}} \\
&= \frac{1633.5 + 1785 - 1081.5}{2\sqrt{(1633.5)(1785)}} \\
&= 0,684
\end{aligned}$$

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi maka untuk mengetahui bagaimana kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.26
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2001:183), Metode Penelitian Administrasi

Dari hasil analisis menggunakan Rank Spearman tersebut menunjukkan bahwa nilai r_s sebesar 0,684, ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel promosi jabatan (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y), karena berada pada interval 0,60 – 0,799.

KOEFISIEN DETERMINASI

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X (Promosi Jabatan) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja). Maka digunakan perhitungan koefisien determinasi (Kd) yang dinyatakan dengan rumus:

$$Kd = r_s^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 0.684 \times 100 \%$$

$$Kd = 46,79\%$$

Besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja sebesar 46,79%, dan sisanya sebesar 53,21% dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana faktor lain tersebut tidak diteliti oleh penulis dalam pembuatan skripsi ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji koefisien korelasi tersebut dilakukan uji hipotesa sebagai berikut

1. Menentukan H_0 dan H_a

- $H_0 : r_s \leq 0$, artinya pelaksanaan promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, atau terdapat hubungan yang negatif.
- $H_a : r_s > 0$, artinya pelaksanaan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja, atau terdapat hubungan yang positif.

2. Menentukan taraf signifikan

Persentase alfabanya ditentukan sebesar 0.05

Jumlah sampel (n) = 30 orang

Derajat kebebasan (dk) = $30 - 2 = 28$

3. Menentukan t_{hitung}

$$\begin{aligned}t &= \frac{r_s * \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_s)^2}} \\ &= \frac{0.684 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0.684)^2}} \\ &= 4,966\end{aligned}$$

Dari penelitian didapat $dk = (n-2) = 28$, didalam tabel distribusi student diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,701$. Jika dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan maka akan didapat:

$$t_{tabel} (28; 0.05) = 1,701$$

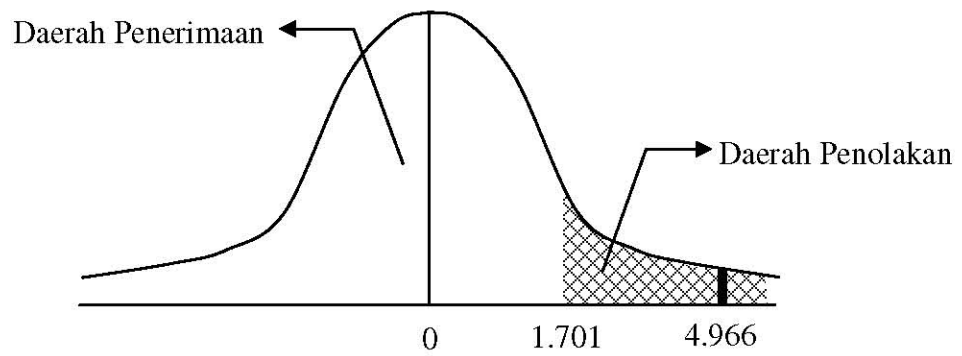
4. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak, tidak terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan dengan motivasi kerja.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan dengan motivasi kerja.

Terlihat bahwa t_{hitung} (4,966) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,701). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara promosi jabatan dengan motivasi kerja karyawan.

Adapun gambar daerah penolakan dan penerimaan H_0 adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0



Dengan melihat hasil analisa dan uji hipotesis, jelas bahwa adanya hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. INTI Bandung. Hal ini menjawab hipotesis yang diajukan yaitu: “Apabila promosi jabatan dilaksanakan secara tepat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat”, dapat diterima.