

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH

Tetra Agung Wibowo

148520059



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH

Tetra AgungWibowo

148520059

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Di

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Badan
Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara


Nama : Tetra Agung Wibowo

NPM : 148520059


Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui oleh

Komisi Pembimbing


Drs. H.M. Husni Thamrin Nst. M.si

Pembimbing I


Dra. Hj. Rosmala Dewi M.Pd

Pembimbing II



Prof. Dr. H.M. Arif Nasution, MA

Dekan

Tanggal Lulus : 4 Juni 2019

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik merupakan hasil karya tulis saya sendiri, dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu institusi pendidikan, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika kemudian hari saya terbukti melakukan plagiat terhadap skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar sarjana saya yang saya terima

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk dipergunakan dengan sebaik- baiknya



Medan ,4 juni 2018

Tetra Agung wibowo

NPM 148520059

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN

PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET

DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan dominan di dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja juga terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini Para pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja yang tinggi, karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti dengan mendapatkan promosi jabatan maka dengan sendirinya para pegawai termotivasi untuk lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan di badan pengelolaan keuangan dan aset daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang aset BPKAD Provinsi Sumatera Utara berjumlah 32 Pegawai. Sampel penelitian ini keseluruhan total populasi yaitu seluruh pegawai bidang aset BPKAD Provinsi Sumatera Utara berjumlah 32 Pegawai. teknik pengumpulan data kuisisioner/angket, observasi, dokumentasi. Teknik Analisis Data dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment. dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian Angka signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yaitu $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap promosi jabatan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Sumatra Utara. Kekuatan dari motivasi kerja adalah sebesar 79,9 % dalam mempengaruhi promosi jabatan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motiasi Kerja, Promosi Jabatan, BPKAD

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE PROMOTION OF EMPLOYMENT POSITION IN FINANCIAL MANAGEMENT BODIES AND ASSETS OF THE PROVINCE OF NORTH SUMATRA

Human resources have a very important and dominant role in a company, therefore the workforce that has owned the company needs to be maintained and developed its quality. Human resource issues concerning job satisfaction also occur in the Regional Financial Management and Assets Agency of North Sumatra Province. In this case Employees are in need of high work motivation, because with a high motivation of work such as by getting promotion of office then by itself the employees are motivated to better in carrying out its duties. The purpose of this study to determine whether there is influence of work motivation on promotion of positions in financial management bodies and North Sumatra Provincial Government assets. The type of research conducted is this research using quantitative approach. The population in this study is all employees of BPKAD North Sumatra Province assets amounted to 32 Employees. The sample of this study is the total total population of all employees in the field of assets BPKAD North Sumatra Province amounted to 32 Employees. data collection techniques questionnaire / questionnaire, observation, documentation. Data Analysis Technique in this research is product moment correlation technique. and test the coefficient of determination. The result of the research is 0.000, that is $<0,05$ then H_0 is rejected and H_a accepted, it means that there is relationship between work motivation to promotion position in Financial Management And Asset Agency of North Sumatera Provincial Government. The strength of the motivation is 79.9% in affecting promotion in the Regional Finance and Asset Management Board of North Sumatera Provincial Government.

Keywords: Job Motivation, Job Promotion, BPKAD

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDSAN TEORI.....	6
2.1 Motivasi Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	6
2.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerjaj.....	7
2.1.3 Tujuan Motivasi.....	10
2.1.4 Langkah-langkah Memotivasi.....	11
2.1.5 Faktor-faktor motivasi kerja.....	12
2.1.6 Dimensi Motivasi Kerja.....	12
2.2 Promosi Jabatan.....	15
2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	15
2.2.2 Tujuan-tujuan Promosi Jabatan.....	16

2.2.3	Asas-asas Promosi Jabatan	18
2.2.4	Jenis-jenis Promosi Jabatan	19
2.2.5	Dasar-dasar yang Menjadi Pertimbangan Promosi Jabatan	20
2.2.6	Syarat-syarat Dilakukannya Promosi Jabatan	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	24
2.4	Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1	Jenis Penelitian	26
3.1.2	Lokasi Penelitian	26
3.1.3	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel	27
3.2.1	Populasi	27
3.2.2	Sampel	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data	27
3.4	Variabel dan Defenisi Operasional Variabel.....	29
3.4.1	Variabel	29
3.4.2	Defenisi Operasional Variabel	30
3.5	Indikator	33
3.6	Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1	Sejarah Singkat Sumatera Utara	37

4.1.2. Visi dan Misi	41
4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas	44
4.1.4 Struktur organisasi	48
4.2. Hasil Penelitian	49
4.2.1. Karakteristik Responden	50
4.2.2. Hasil Penelitian Variabel X Motivasi Kerja	50
4.2.3. Hasil Penelitian Variabel Y Promosi Jabatan	60
4.3. Pembahasan Uji Hipotesis	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
Daftar Pustaka
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jadwal dan waktu penelitian ..	26
Tabel 2	Indikator	33
Tabel 3	Pedoman Interpretasi nilai korelasi variable penelitian	35
Tabel 4	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 6	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 7	Pekerjaan Sekarang Sangat Menantang	51
Tabel 8	Senang dengan Pekerjaan Sekarang	51
Tabel 9	Selalu Mendapat Nilai DP3 Sesuai Harapan Saya Setiap Tahunnya..	52
Tabel 10	Mebutuhkan sanjungan dari atasan atas target pekerjaan yang dicapai	52
Tabel 11	Mendapat Promosi Menjadi Tujuan Dalam Bekerja	53
Tabel 12	Mendapatkan Insentif Atas Prestasi Yang Saya Capai.....	54
Tabel 13	Selalu Menyelesaikan Beban Kerja Sesuai Dengan Instruksi Pimpinan	54
Tabel 14	Terdorong untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Kerja	55
Tabel 15	Selalu Mengikuti Peraturan yang Telah Ditetapkan Kantor.....	56
Tabel 16	Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Kebijakan Pimpinan	56
Tabel 17	Bekerja Sama dengan Rekan Kerja Yang Sangat Mendukung	57

Tabel 18	Dalam Bekerja, dapat Meminta Bantuan Kepada Rekan Kerja Saya Bila Mengalami Kesuliitan	57
Tabel 19	Fasilitas diruang kerja sangat nyaman	58
Tabel 20	Komunikasi Terjalin dengan Baik Diantara Sesama Rekan Kerja	59
Tabel 21	Tambahan Penghasilan (TPP) Yang Terima Sesuai Dengan Kinerja.	59
Tabel 22	Pengalaman Kerja Dijadikan Syarat dalam Promosi Jabatan	60
Tabel 23	Di dalam perusahaan loyalitas dijadikan dasar untuk promosi jabatan	61
Tabel 24	Prestasi Kerja Menjadi Semakin Meningkat Setelah Perusahaan Memberikan Promosi Jabatan	61
Tabel 25	Promosi Jabatan Yang Dilakukan Perusahaan Kepada Pegawai Mempunyai Kecakapan, Kejujuran Dan Kemampuan Sesuai Dengan Uraian Pekerjaan.....	62
Tabel 26	Perusahaan Memberikan Tugas Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Pegawai	63
Tabel 27	Tingkat pendidikan yang dimiliki sesuai dengan jabatan sekarang.....	63
Tabel 28	Perusahaan Selalu Melakukan Penilaian Kinerja Kepada Pegawai	64
Tabel 29	Penilaian Prestasi Kerja yang Ada Selama ini Sesuai Dengan Yang Pegawai Harapkan.....	64
Tabel 30	Kinerja Pegawai Mendukung Dalam Promosi Jabatan.....	65

Tabel 31	Pengalaman Kerja Juga Menjadi Pertimbangan Perusahaan Untuk Promosi Jabatan	66
Tabel 32	Promosi Jabatan Diberikan Kepada Pegawai Sesuai Dengan Jabatan Yang Dibutuhkan	66
Tabel 33	Promosi Jabatan Mempengaruhi Kualitas Kerja.....	67
Tabel 34	Promosi Jabatan Yang Dapatkan Merupakan Rekomendasi Dari Atasan Unit Kerja.....	67
Tabel 35	Job Description/Uraian Pekerjaan (Formasi Jabatan) yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai	68
Tabel 36	Merasa Puas Atas Rekomendasi Kebijakan Promosi Yang Telah Dilakukan oleh Atasan unit kerja.....	69
Tabel 37	Uji Korelasi Antara Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 2	Struktur Organisasi.....	48



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena segala limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara”.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini banyak mendapat dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan sehingga Skripsi ini dapat selesai .

Ucapan terimakasih ini saya sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, MEng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof.Dr. H. M. Arif Nasution, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
3. Bapak Drs. H.M. Husni Thamrin Nst. M.Si sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta Motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Hj. Rosmla Dewi, M.Pd sebagai dosen pembimbing II sekaligus Ketua program studi Administrasi Negara yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta mmotivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh bapak ibu dosen serta staff Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

6. Tak lupa saya ucapkan terimakasih kepada orang tua saya yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam perjalanan saya menyusun skripsi.
7. Buat teman –teman seperjuangan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan juga kepada Winda Anggriyani yang juga selalu membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
8. Para responden yang telah membantu atas terselesaikannya skripsi ini, saya ucapkan terima kasih.
- 9 Terakhir untuk semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi dan bahasanya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini di masa yang akan datang.

Medan, Mei 2018

Tetra Agung Wibowo

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan dominan di dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keahlian serta ketrampilan dirinya. Dalam menempuh pengembangan karir pegawai, perusahaan dapat menawarkan berbagai program pengembangan karir, diantaranya dengan melakukan promosi jabatan apabila kualitas dalam bekerja sudah dianggap layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama di dalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai

semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan dari organisasi sulit tercapai.

Masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja juga terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini Para pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja yang tinggi, karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti dengan mendapatkan promosi jabatan maka dengan sendirinya para pegawai termotivasi untuk lebih baik dalam melaksanakan tugasnya

Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja dengan giat pada sebuah organisasi karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir atau biasa disebut dengan promosi jabatan. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh organisasi kepada pegaiwainya dengan sendirinya tercipta keinginan dari pegawai tersebut untuk memotivasi dirinya.

Promosi jabatan sendiri merupakan sebuah bentuk apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih maksimal. Pemberian motivasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara dramatis sehingga tujuan yang di inginkan jauh lebih baik dari yang diharapkan dan juga sebaliknya. Dalam hal ini peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Perilaku pemimpin mencerminkan sebuah sikap pimpinan dalam memberikan instruksi kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kehendaknya. Pemimpin dalam memberikan instruksi kepada karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan selalu melihat dan meninjau sejauh mana peluang seorang karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik yaitu dengan memberikan sebuah motivasi yang menjadi sebuah perilaku yang menentukan baik atau buruknya prestasi karyawan yang akan didapatkan.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Nomer 6 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Nomer 39 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara maka dibentuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang merupakan gabungan dari Biro Keuangan Sekdaprovsu dan Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Aset. Sehubungan perlunya pembentukan Unit Pelaksana Teknis dalam rangka penyuluhan dan pembinaan pengelolaan keuangan kabupaten/kota maka terbit Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan bukan berdasarkan pada adanya status kekerabatan yang dimiliki sehingga mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untu melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di badan pengelolaan keuangan dan aset daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan di Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah yang peneliti buat untuk memperjelas objek penelitian, maka pada penelitian ini, Peneliti membatasi pada motivasi kerja yang dipengaruhi oleh promosi jabatan struktural di bidang aset daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara .

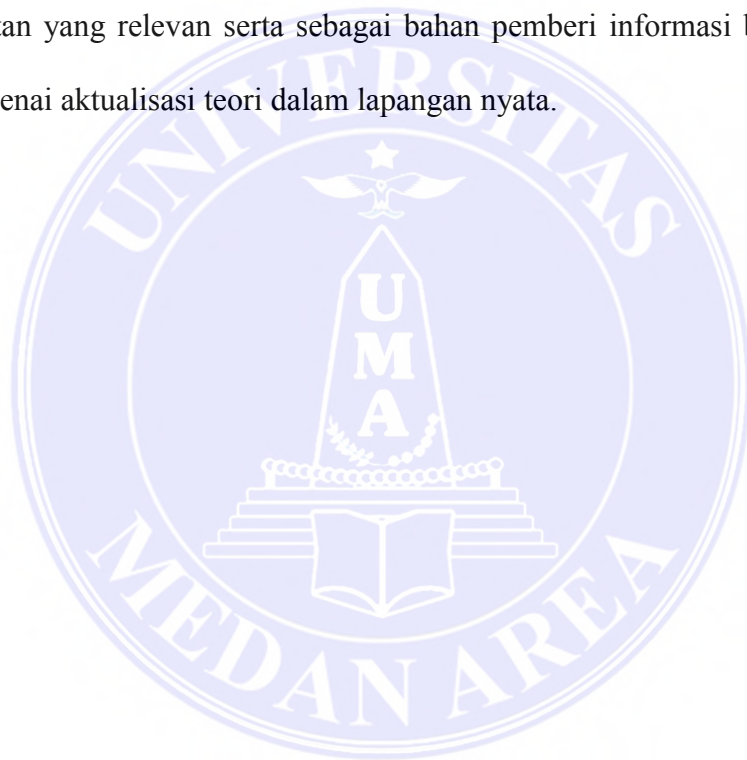
1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi akademis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta mengembangkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dibidang ilmu sosial dan ilmu politik.
2. Manfaat bagi instansi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi instansi terkait untuk keberlangsungan program pemerintah.
3. Manfaat bagi mahasiswa, bermanfaat sebagai acuan bagi penelitian-penelitian lanjutan yang relevan serta sebagai bahan pemberi informasi bagi mahasiswa mengenai aktualisasi teori dalam lapangan nyata.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 MOTIVASI KERJA

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Berbicara mengenai motivasi berarti membicarakan kebutuhan manusia.

Motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Ada beberapa definisi tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli. Sjafri dan Aida (2007: 113) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik

dari manajer. Manajer membutuhkan ketrampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Hasibuan (2005: 95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagian (2005: 143) motivasi adalah suatu keberhasilan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Herzberg dalam Siagian (2005: 290) motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik berarti bersumber dari luar diri seseorang dalam kehidupan karyawan tersebut.

2.1.2 Teori-teori Motivasi

1. Teori kebutuhan dari Maslow Teori maslow ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus di penuhi agar dia termotivasi untuk bekerja. Menurut A.H. Maslow pada umumnya ada lima hirarki kebutuhan manusia, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologi (fisik).

Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh individu.

b. Kebutuhan keamanan / perlindungan.

Tiap individu mendapatkan keamanan bagi dirinya termasuk keluarganya.

c. Kebutuhan akan kebersamaan (kebutuhan sosial).

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

d. Kebutuhan kehormatan dan penghargaan (kebutuhan harga diri).

Sejelek-jelek kelakuan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan. e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri.

2. Teori Fredrick Herzberg Kebutuhan disebut dengan istilah Two-Factor View. Kepuasan orang terbagi menjadi dua, yaitu puas dan tidak puas. Teori Two-Factor tersebut, yaitu :

a. Motivator Disini ada kepuasan kerja atau perasaan positif.

b. Hygiene Disini ada perasaan negatif atau ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini kita harus menciptakan dan meningkatkan faktor Motivator dan mengurangi faktor Hygiene. Dalam teori ini terdapat beberapa faktor yang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yaitu:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan

2. Pengawasan

3. Hubungan dengan pengawas

4. Kondisi kerja

5. Gaji

6. Hubungan dengan rekan kerja

7. Kehidupan pribadi

8. Hubungan dengan bawahan

9. Status, dan

10. Keamanan

Sedangkan beberapa faktor yang sering memberikan kepuasan kepada pegawai, yaitu :

1. Tercapainya tujuan

2. Pengakuan

3. Pekerjaan itu sendiri

4. Pertanggung jawaban

5. Peningkatan

6. Pengembangan

Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi, maka manajer harus :

- a. Menghilangkan ketidak puasan

- b. Memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, peningkatan dan tanggung jawab.

3. Teori Mc Clelland Teori Mc Clelland sangat menekankan perhatian terhadap prestasi (Achievement).

Ada tiga kebutuhan yang penting yaitu :

A. *Achievement*

Artinya adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari sebelumnya (pencapaian prestasi). Orang yang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, akan sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Sebaliknya, orang yang tidak ada niat yang kuat untuk meraih prestasi, akan ketinggalan jauh dibandingkan orang yang termotivasi. Hal ini dapat dicapai dengan cara :

1. Merumuskan Tujuan

2. Mendapatkan umpan balik

3. Memberikan tanggung jawab pribadi
4. Bekerja keras

B. Affiliation

Artinya adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara :

1. Bekerjasama dengan orang lain
2. Membuat kawan di tempat kerja
3. Sosialisasi

c. Power

Artinya ada kebutuhan kekuasaan, yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara orang bertindak dengan kekuasaan sangat tergantung pada :

1. Pengalaman masa kanak-kanak
2. Kepribadian
3. Pengalaman kerja
4. Tipe organisasi

2.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Harbani pasolong (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

- 1) Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- 2) Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat evisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- 3) Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- 4) Motivasi adalah tugas yang paling “*crusial*” para pemimpin.

2.1.4 Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*),
2. Prestasi yang diraih (*achievement*),
3. Peluang untuk maju (*advancement*),
4. Pengakuan orang lain (*ricognition*),
5. Tanggung jawab (*responsible*).

2.1.6 Dimensi Motivasi Kerja

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen motivasi (*Motivators*) dari Herzberg adalah meliputi;

Faktor Intrinsik

- (1) Prestasi
- (2) Pengakuan
- (3) Pekerjaan itu sendiri
- (4) Tanggung jawab
- (5) Peluang untuk maju

Faktor Ekstrinsik

- (1) Penyeliaan
- (2) Gaji

(3) Hubungan antar pribadi

(4) Kondisi Kerja

Dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini. Sesuai penjelasan Herzberg, (2002: 263-264), Beberapa komponen motivasi tersebut sebagai berikut:

1. Prestasi: hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat „menantang“, artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai/karyawan bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.
2. Pengakuan: hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
3. Pekerjaan itu sendiri: hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
4. Tanggung jawab: hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang

tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya

dengan baik.

5. Peluang: hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/karyawan.

Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) seseorang pegawai/karyawan dalam bekerja adalah usaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

.Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

1. Penyeliaan

Tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan oleh tenaga kerja.

2. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

3. Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

4. Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri

masing-masing orang, dan faktor *ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara *intrinsic* akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi .

Sedangkan menurut Harbani Pasualang (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Faktor Eksteren
 - (a) Kepemimpinan
 - (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - (c) Komposisi yang memadai
 - (d) Adanya penghargaan akan prestasi
 - (e) Status dan tanggung jawab
- 2) Faktor Interen
 - (a) Kematangan pribadi
 - (b) Tingkat pendidikan
 - (c) Keinginan dan harapan pribadi
 - (d) Kebutuhan terpenuhi
 - (e) Kelemahan dan keborosan
 - (f) Kepuasan kerja

2.2 Promosi Jabatan

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya.

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Untuk memperoleh gambaran mengenai promosi jabatan, berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai promosi jabatan menurut beberapa ahli: Arti dari promosi jabatan itu sendiri sebagaimana yang ditulis oleh Siagian (2008: 169) ialah: “Apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.” Menurut Hasibuan (2002: 108) bahwa: “Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.” Menurut Manullang (2004: 153), yaitu: “Promosi jabatan berarti kenaikan

jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.” Menurut Nitisemito (1996: 81): “Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.” Menurut Wattkins yang dikutip oleh Moenir (1994: 173): “Promosi menunjukkan penempatan seorang pegawai pada pekerjaan yang bersyaratkan keahlian lebih tinggi atau lebih besar tanggung jawab daripada pekerjaan sebelumnya.” Sedangkan menurut Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (1997: 121): “Promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.” Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, wewenang, tanggung jawab serta statusnya semakin besar dan pendapatannya semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

2.2.2 Tujuan-tujuan Promosi Jabatan

Pada dasarnya promosi pegawai diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2002: 113), yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.

10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.

11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

2.2.3 Asas-asas Promosi Jabatan

Asas-asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui, sedangkan bagi perusahaan mempunyai pegangan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan perusahaannya. Menurut Hasibuan (2002: 108) mengemukakan bahwa asas-asas promosi jabatan meliputi:

1. Kepercayaan Promosi hendaknya beraskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan Promosi beraskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang beraskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Formasi Promosi harus berasaskan pada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

2.2.4 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Ada beberapa jenis promosi, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002: 113), yaitu:

1. Promosi sementara (temporary promotion) Seorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya kekosongan jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
2. Promosi tetap (permanen promotion) Seorang karyawan yang dipromosikan dari suatu jabatan ke suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi kecil (small scale promotion) Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang menuntut keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
4. Promosi kering (dry promotion) Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.2.5 Dasar-dasar yang Menjadi Pertimbangan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2002: 109) mengatakan bahwa pedoman yang digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman (senioritas) Pengalaman merupakan pertimbangan promosi berdasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.
2. Kecakapan (ability) Kecakapan merupakan pertimbangan promosi berdasarkan penilaian kecakapan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan Kombinasi pengalaman dan kecakapan merupakan pertimbangan promosi berdasarkan pada lamanya bekerja dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.2.6 Syarat-syarat Dilakukannya Promosi Jabatan

Hasibuan (2002: 111) mengatakan bahwa persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

1. Kejujuran

Pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.

2. Disiplin

Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3. Prestasi kerja

Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.

4. Kerjasama

Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5. Kecakapan

Pegawai harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugastugas pada jabatannya tersebut dengan baik.

6. Loyalitas

Pegawai harus loyal membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.

7. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

8. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi komunikasi yang tidak lancar.

Adapun syarat-syarat promosi jabatan menurut Nitisemito (1996: 82) adalah:

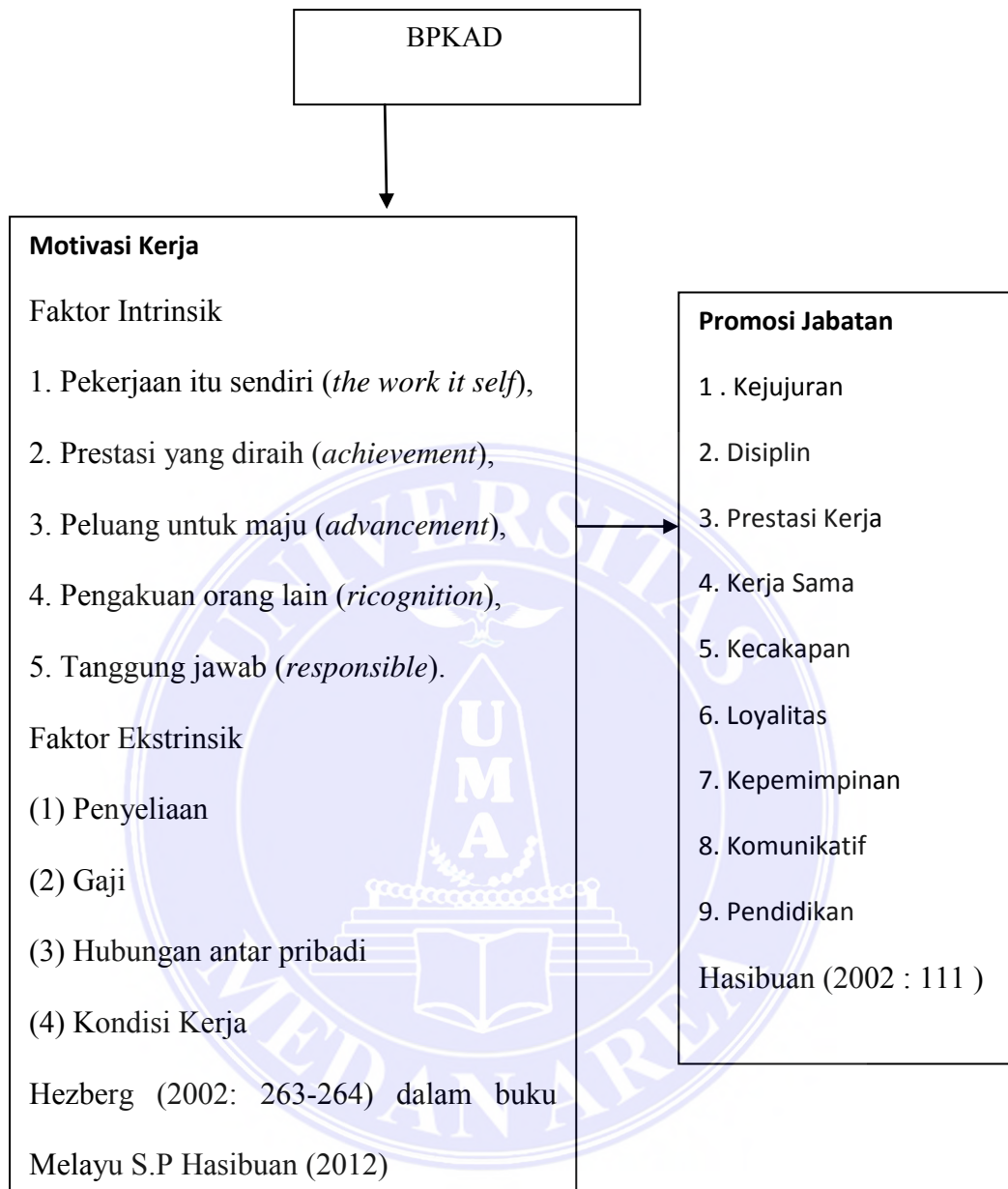
1. Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. Tingkat pendidikan, bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Kejujuran, masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.
5. Tanggung jawab, kadang-kadang suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.
6. Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut.

7. Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk prestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatancatatan prestasi yang telah dikerjakan.

8. Inisiatif dan kreatif, syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.

Melalui penetapan syarat-syarat secara tegas dan jelas, maka hal ini dapat dipakai sebagai pedoman setiap karyawan tanpa menimbulkan keraguan dan penafsiran yang berbeda juga akan menimbulkan moral yang lebih tinggi bagi para karyawan. Sebab bagi mereka yang mempunyai kemampuan dan berambisi untuk dipromosikan harus berusaha untuk berprestasi lebih baik, sesuai dengan penetapan syarat-syarat yang tegas dan jelas, maka dapat mencegah dan meminimalkan kemungkinan timbulnya pilih kasih didalam melaksanakan promosi

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiono, 2011)

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini :

Ha : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan di badan pengelola keuangan dan aset daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap promosi jabatan di badan pengelola keuangan dan aset daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti disebutkan Arikunto (2010) penelitian kuantitatif banyak di tuntut untuk menggunakan angka dari pengumpulan data, penafsiran, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman dan kesimpulan ini juga disertai dengan tabel, grafik atau bagan.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini diambil pada Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara di Jalan Pangeran Dipenogoro medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Tabel 1 Jadwal dan waktu penelitian.

No	Nama Kegiatan	Des 2017			Jan 2018			Feb 2018			Mar 2018			Apr 2018		
1	Mengajukan judul	■														
2	Menyusun proposal		■	■												
3	Seminar proposal				■											
4	Mengurus Izin penelitian					■	■									
5	Melakukan pengambilan data di lokasi penelitian							■	■	■						
6	Menyusun laporan penelitian									■	■	■				
7	Seminar hasil													■		
8	mengurus berkas sidang meja hijau														■	
9	Sidang meja hijau														■	

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang aset BPKAD Provinsi Sumatera Utara berjumlah 32 Pegawai.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau subset (himpunan atau bagian), dari suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Jamaludin Ahmad, 2015:140). Sampel diambil dengan menggunakan *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jadi sampel penelitian ini keseluruhan total populasi yaitu seluruh pegawai dibidang Aset Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 32 Pegawai.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan sarana pokok untuk menemukan penyelesaian masalah secara ilmiah. selain itu, pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Tujuan penyusunan kuesioner adalah untuk memperbaiki bagian-bagian yang dianggap kurang tepat untuk diterapkan dalam pengambilan data terhadap responden. Yang menjadi dasar pembatasan menentukan variabel-variabel tersebut adalah harus dapat dimengerti dan dirasakan manfaatnya. Kuesioner dapat berfungsi sebagai alat dan sekaligus teknik pengumpulan data yang berisi sederet pertanyaan dalam wujud konkret. Jamaludin Ahmad(2015 :212)

2. Observasi

Observasi ialah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Jamaludin Ahmad(2015:212)

3. Dokumentasi

Digunakan untuk memperoleh informasi tentang keadaan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, seperti visi misi, motto struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui observasi dan kuesioner dengan cara meminta data kepada pihak-pihak yang terkait baik berupa arsip atau dokumen. Jamaludin Ahmad(2015 :212)

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena social. Fenomena social ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setian instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berubah kata-kata, antara lain: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (checklist) ataupun pilihan ganda. (Wiratna, 2015:57).

Ada bobot nilai yang digunakan:

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.4 Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel

Variabel yaitu apa yang menjadi titik perhatian penelitian (Arikunto ,2010:97)

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Jamaluddin Ahmad, 2015:127). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Jamaluddin Ahmad, 2015:127). Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (Y).

3.4.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

1. Motivasi kerja adalah Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa ada paksaan dari manapun.. Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut antara lain :

a. Prestasi : hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat „menantang“, artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai/karyawan bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

b. Pengakuan : hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.

c. Pekerjaan itu sendiri : hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

d. Tanggung jawab : hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya

dengan baik.

e. Peluang : hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/karyawan. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) seseorang pegawai/karyawan dalam bekerja adalah usaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

.Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

a. Penyeliaan

Tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan oleh tenaga kerja.

b. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

c. Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

d. Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

2. Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut antara lain :

a. Kejujuran

Pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin Pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama Pegawai, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua Pegawai.

e. Kecakapan

Pegawai itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Pegawai harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif

Pegawai itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Pegawai harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

3.5 Indikator

Tabel 2 Indikator Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi kerja (X)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa ada paksaan dari manapun.	Ekstrinsik	(1) Penyeliaan (2) Gaji (3) Hubungan antar pribadi (4) Kondisi Kerja
			1. Keberhasilan 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan
Promosi Jabatan(Y)	perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar..	Jabatan dan Pekerjaan	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerja Sama 5. Kecakapam 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden,

menyajikan data variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk memperoleh pengolahan data statistik dengan menggunakan bantuan komputer *software* SPSS. SPSS merupakan salah satu *software* yang dapat digunakan untuk membantu pengolahan, perhitungan dan analisis data secara statistik. SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah versi 21 (V.Wiratna Sujarweni.2015:23).

Data yang terkumpul diolah untuk mengetahui angka yang berkaitan dengan variabel X (motivasi kerja) dengan variabel Y (promosi jabatan).

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Teknik Korelasi Product Moment

Product moment correlation atau *product of the moment correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang kerap kali digunakan. Dikatakan *product moment correlation* Karena koefisien korelasinya diperoleh dengan cara mencari hasil perkalian dari momen-momen variabel yang dikorelasikan (*product of the moment*). Teknik *product moment correlation* bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antar variabel X yaitu “Motivasi Kerja” dengan variabel Y “Promosi Jabatan”.

Rumus teknik korelasi *product moment* menurut Sudjono (2010:204)

$$\text{Rumus } r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien antara variabel x dan y.

x: Nilai yang diperoleh dari Variabel X

y: Nilai yang diperoleh dari variabel Y

Tabel 3 Pedoman Interpretasi nilai korelasi variable penelitian

Besarnya® <i>product moment</i> (r_{xy})	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2014: 192)

2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X (promosi jabatan) dengan variabel Y (motiasi kerja) dapat dilakukan dengan menghitung koefisien determinasinya. Maka mencari koefisien determinasinya dengan rumus :

$$D = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan :

D = koefisien determinasi

r = korelasi Variabel x dengan variabel y

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Gava Media Yogyakarta.

Arifin.Rois. 2017. *Budaya dan Prilaku Organisasi*. Empat dua.Jawa Timur

Hamali, A.Yusuf. 2016. *Pemahaman Menejemen Sumber Daya Manusia*.PT Buku Seru. Jagakarta

Hasibuan,Melayu S.P.2012. *Organisasi & Motivasi*. PT Bumi Aksara.Jakarta

Mangkunegara, Anwar A.A (2011).*Manjemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya, Offset,Bandung

Robbins, P.Stephen, (2002). *Prinsip - Prinsip Prilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, SE.dan Dewi Sartika,S.S, Erlangga, Jakarta

Rowley.Chrish.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RajaGrafindo Persada. Jakarta

Suprayadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.CV.ANDI Offset.Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung.

Thoha.Miftha.2015. *Prilaku organisasi*. RajaGrafindo Persada. Jakarta

Usman,Husaini. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*.PT. Bumi Aksara.Jakarta.

Wukir.H.2013. *Manajemen sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.Multi
Presindo.Yogyakarta.

Wursanto. 2005.*Dasar – Dasar ilmu organisasi*.CV ANDI Offset. Yogyakarta.

Yusuf Hamali, Arif (2016). *Pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia*,
Cetakan Pertama, PT,Buku Seru, Jakarta

JURNAL

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI
KERJA (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)

UNDANG – UNDANG

PERGUB NO 39 TAHUN 2016. TENTANG SUSUNAN ORGANISASI DAN
PERANGKAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA.

Undang-undang No. 10 Tahun 1948

Peraturan Perdana Menteri Pengganti Peraturan Pemerintah tgl. 17 Desember
1949 No. 8/Des/W.K.P.M pembentukan provinsi Aceh dan Provinsi Tapanuli /
Sumatera Timur

Peraturan Pemerintah 17 Desember 1949 No. 8/Des/W.K.P.M. Tahun 1949
tersebut dicabut dan kembali dibentuk Provinsi Sumatera Utara

Undang-undang No. 24 Tahun 1956 yaitu Undang-undang tentang
pembentukan, Daerah Otonom Proinsi Aceh dan perubahan peraturan
Pembentukan Provinsi Sumatera Utara

**Frequencies
Frequency Table**

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 29-35 Tahun	4	12.5	12.5	12.5
35-50 Tahun	17	53.1	53.1	65.6
> 50 tahun	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pasca Sarjana	1	3.1	3.1	3.1
sarjana	1	3.1	3.1	6.3
Sarjana	23	71.9	71.9	78.1
SLTA	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid III/a	3	9.4	9.4	9.4
III/b	14	43.8	43.8	53.1
III/c	6	18.8	18.8	71.9
III/d	7	21.9	21.9	93.8
IV/a	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-15 Tahun	9	28.1	28.1	28.1
Valid 16-25 Tahun	5	15.6	15.6	43.8
Valid > 25 Tahun	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pekerjaan sekarang sangat menantang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Setuju	21	65.6	65.6	68.8
Valid Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

senang dengan pekerjaan sekarang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Valid Kurang Setuju	6	18.8	18.8	25.0
Valid Setuju	15	46.9	46.9	71.9
Valid Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

selalu mendapat nilai DP3 sesuai harapan saya setiap tahunnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
Valid Kurang Setuju	2	6.3	6.3	15.6
Valid Setuju	20	62.5	62.5	78.1
Valid Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Mendapat promosi menjadi tujuan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Kurang Setuju	4	12.5	12.5	18.8
Setuju	17	53.1	53.1	71.9
Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

membutuhkan sanjungan dari atasan atas target pekerjaan yang di capai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Setuju	20	62.5	62.5	65.6
Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

mendapatkan insentif atas prestasi yang saya capai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	9.4	9.4	9.4
Setuju	18	56.3	56.3	65.6
Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

selalu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan instruksi pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	14	43.8	43.8	43.8
Kurang Setuju	8	25.0	25.0	68.8
Valid Setuju	9	28.1	28.1	96.9
Sangat Setuju	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Valid Setuju	14	43.8	43.8	50.0
Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	4	12.5	12.5	12.5
Valid Setuju	24	75.0	75.0	87.5
Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Hasil pekerjaan sesuai dengan kebijakan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Setuju	16	50.0	50.0	53.1
Sangat Setuju	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

bekerja sama dengan rekan kerja yang sangat mendukung

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Setuju	21	65.6	65.6	68.8
Valid Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Dalam bekerja, dapat meminta bantuan kepada rekan kerja saya bila mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Valid Kurang Setuju	6	18.8	18.8	25.0
Valid Setuju	15	46.9	46.9	71.9
Valid Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fasilitas diruang kerja sangat nyaman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
Valid Kurang Setuju	2	6.3	6.3	15.6
Valid Setuju	20	62.5	62.5	78.1
Valid Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Komunikasi terjalin dengan baik diantara sesama rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Kurang Setuju	4	12.5	12.5	18.8
Setuju	17	53.1	53.1	71.9
Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tambahan Penghasilan (TPP) yang terima sesuai dengan kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	12.5	12.5	12.5
Setuju	23	71.9	71.9	84.4
Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pengalaman kerja dijadikan syarat dalam promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Setuju	21	65.6	65.6	68.8
Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Di dalam perusahaan loyalitas dijadikan dasar untuk promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Kurang Setuju	6	18.8	18.8	25.0
Setuju	15	46.9	46.9	71.9
Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Prestasi kerja menjadi semakin meningkat setelah perusahaan memberikan promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
Kurang Setuju	2	6.3	6.3	15.6
Setuju	20	62.5	62.5	78.1
Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan mempunyai kecakapan, kejujuran dan kemampuan sesuai dengan uraian pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Kurang Setuju	4	12.5	12.5	18.8
Setuju	17	53.1	53.1	71.9
Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Setuju	20	62.5	62.5	65.6
Valid Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan yang dimiliki sesuai dengan jabatan sekarang.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Valid Kurang Setuju	9	28.1	28.1	34.4
Valid Setuju	12	37.5	37.5	71.9
Valid Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Perusahaan selalu melakukan penilaian kinerja kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Kurang Setuju	3	9.4	9.4	12.5
Valid Setuju	20	62.5	62.5	75.0
Valid Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Penilaian prestasi kerja yang ada selama ini sesuai dengan yang karyawan
harapkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Valid Setuju	16	50.0	50.0	56.3
Valid Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja karyawan mendukung dalam promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Valid Kurang Setuju	4	12.5	12.5	15.6
Valid Setuju	24	75.0	75.0	90.6
Valid Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan perusahaan untuk promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	56.3	56.3	56.3
Valid Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Promosi jabatan diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang
dibutuhkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Valid Setuju	21	65.6	65.6	71.9
Valid Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Promosi jabatan mempengaruhi kualitas kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Kurang Setuju	4	12.5	12.5	18.8
Valid Setuju	19	59.4	59.4	78.1
Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Promosi jabatan yang didapatkan merupakan rekomendasi dari atasan unit kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Kurang Setuju	5	15.6	15.6	18.8
Valid Setuju	19	59.4	59.4	78.1
Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Job description/uraian pekerjaan (formasi jabatan) yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Kurang Setuju	2	6.3	6.3	9.4
Valid Setuju	24	75.0	75.0	84.4
Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Merasa Puas Atas Rekomendasi Kebijakan Promosi Yang Telah Dilakukan oleh

Atasan unit kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3
	Setuju	14	43.8	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Correlations

Correlations

		Total X	Total.Y
Total X	Pearson Correlation	1	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Total.Y	Pearson Correlation	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

		Total X	Total.Y
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.894**
	Total X Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	32	32
	Correlation Coefficient	.894**	1.000
	Total.Y Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



