

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BHUMIADYA INDONESIA BANDUNG

DRAJAT SULISTIYONO
POLITEKNIK PIKSI GANESHA, BANDUNG
e-mail: sulistyo.drajat683@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work experience, job promotions, and work motivation to influence the performance of employees at PT. Bhumiadya Indonesia, Padalarang. Analysis of the influence of variables using multiple regression analysis with simple random techniques. The results of the study illustrate that all variables have less influence on employee performance except the compensation variable. The results of this study can be a reference for various parties to improve employee performance. For this reason, attention needs to be paid to work experience in the organization. Besides that, it is also necessary to continuously develop employee through promotion of position and motivation towards employees.

Keywords: *work experience, job promotion, work motivation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Bhumiadya Indonesia, Padalarang. Analisis pengaruh variabel menggunakan analisis regresi berganda dengan teknik acak sederhana. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kesemua variabel kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap pengalaman kerja dalam organisasi. Disamping itu, perlu juga dilakukan pengembangan karyawan secara terus menerus melalui promosi jabatan dan motivasi terhadap para karyawan.

Kata kunci: pengalaman kerja, promosi jabatan, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan baik,

organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten dan berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berpikiran aktif dalam suatu organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif

karyawan meski peralatan yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi –fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah pengalaman kerja, promosi jabatan, promosi jabatan.

Rumusan masalah yang penulis ambil berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang mana antara lain seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhumiadya Indonesia.

Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja diterjemahkan menjadi beberapa macam oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. , “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami, dijalani, dirasa, ditanggung, dsb.”(Kamus bahasa Indonesia Debdiknas, 2005:10). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam

pengalaman (Elaine B Johnson ,2007:8). Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya.

Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian. (Fathoni,2006:26).

Motivasi Kerja

Manusia sebagai salah satu komponen dasar di dalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan di dalam hati atau keinginannya yang dapat untuk memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja

adalah dorongan untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan motivasi. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan

Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki pengertian yang beragam dari berbagai pakar, tetapi tetap memiliki kesamaan secara umum. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan

Kinerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja.

Kerangka Pemikiran

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain pengalaman kerja, promosi jabatan, motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, ketrampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti 2001). Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti adalah pengalaman kerja, promosi jabatan, motivasi dan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau performance merupakan hasil perkalian antara kemampuan dengan motivasi (Gomes, 2000:85). Dengan hasil kinerja karyawan yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai

dengan baik. Seperti yang telah diterangkan di atas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya (Trijoko, 2000:75). Semakin tinggi Pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Promosi Jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Motivasi adalah sebagai suatu pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa dipaksa. Kemampuan dan efektifitas manajer pada organisasi untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan akan menentukan tujuan yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, sedangkan yang bermotivasi rendah akan malas dan selalu menghindari pekerjaan dengan berbagai alasan yang dikemukakan.

- a. Keterkaitan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pengalaman kerja adalah tingkat

penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya yang merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan dalam bentuk dan lingkup pekerjaannya, karena karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi

b. Keterkaitan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Promosi Jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Keterkaitan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar apa yang menjadi tujuan dan harapan Organisasi dapat tercapai. Atau dengan kata lain karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan dan tujuan Organisasi.

3. Hipotesis

Berdasarkan pada kajian pada latar belakang masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah

- a. Terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (H1)
- b. Terdapat pengaruh positif promosi jabatan terhadap kinerja karyawan (H2)
- c. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan (H3)

METODE

1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan objek penelitian pengalaman kerja, promosi jabatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Proses penelitian meliputi:

- a. Sumber masalah
- b. Rumusan masalah
- c. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
- d. Pengajuan hipotesis
- e. Metode penelitian
- f. Menyusun instrument penelitian
- g. Kesimpulan

2. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian penulis yaitu pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran terhadap

Keunggulan Bersaing, dengan variabel-variabel yang diteliti dapat menjadi 2:

- a. Variabel bebas/ Independent Variable (Variabel X)

Sugiyono (2010: 39) mendefinisikan tentang variabel bebas adalah variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bersangkutan dengan fenomena yang

terjadi adalah, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Motivasi

b. Variabel tidak bebas/ Dependent Variable (Variabel Y)

Sugiyono (2010:40) mendefinisikan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang terkait dengan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

4. Sumber Data

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah PT. Bumi Adya Indonesia Bandung.

2. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

5. Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bhumiadya Indonesia yang berlokasi di Padalarang. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:119) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan random sampling. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan PT. Bhumiadya Indonesia Padalarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bhumiadya Indonesia dengan jumlah sebesar 109 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) peneliti akan mentransifikasi sampel yang akan digunakan. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel, yaitu sampel yang 100% mewakili populasi adalah sama dengan populasi. Makin besar sampel mendekati jumlah populasi makin kecil peluang kesalahannya. Begitu juga sebaliknya, makin kecil sampel menjauhi populasi maka semakin besar peluang kesalahannya. Dalam menghitung sampel penulis akan menggunakan tabel Krejcie. Dengan jumlah populasi 109, maka sesuai dengan tabel Krejcie sampel yang akan digunakan adalah sebesar 40 responden. Dengan jumlah populasi karyawan PT. Bhumiadya Indonesia 109 orang yang terdiri dari jabatan Top Manajemen 2 orang, Manajerial 7 orang, Supervisor 11 orang, Operator 89 dengan demikian sampel yang digunakan (*random sampling*) adalah Top Manajemen 1 orang, Manajerial 6 orang, Supervisor 8 orang, Operator 25 orang, jumlah keseluruhan menjadi 40 orang atau responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei

menggunakan kuesioner tertutup Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval. Jumlah pernyataan yang akan digunakan pada kuesioner berbeda-beda hal itu dikarenakan untuk variabel pengalaman kerja jumlah indikatornya ada 10 buah, untuk variabel promosi jabatan jumlah indikatornya ada 10 buah, untuk variabel motivasi jumlah indikatornya 10 buah. Dan untuk variabel kinerja jumlah indikatornya 12 buah.

jabatan, dan motivasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja karyawan variabel Pengalaman
X1	=	Kerja. variabel Promosi
X2	=	Jabatan
X3	=	variabel Motivasi
a	=	konstanta koefisien garis
b1,b2,b3	=	regresi Error
e	=	

9. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala	Tingkat Penilaian
1	Tidak Setuju
2	Kurang Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga semua koefisien regresi harus diuji.

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji hipotesis dengan uji F signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut:

- Bila $Sig. \leq \alpha$ maka H_0 ditolak
- Bila $Sig. = \alpha$ maka H_0 diterima

Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$, untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak. Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independen*

7. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

8. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Pengalaman kerja, Promosi

terhadap variabel *dependen*. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel *independen* secara bersama sama maupun parsial terhadap variabel *dependen*.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Angka R diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (adjusted R square). Untuk meperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dengan menu analyze dan sub menu regresion.

Koefisien berganda atau R square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukan ke dalam model.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dengan menu analyze dan sub menu compare mean. Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak (hubungan signifikan)
 - Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima (hubungan tidak signifikan)
- Untuk mengetahui t tabel digunakan

ketentuan n-2 pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

Untuk menguji validitas dari alat ukur kuesioner ini, digunakan Uji validitas konstruk Prinsip dari konstruk ini semakin tinggi tingkat validitas konstruk, maka semakin lengkap komponen atribut penelitian yang diukur dengan alat penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian ini dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui bila r hasil lebih besar dari r tabel. Dimana r hasil merupakan angka yang terdapat dalam kolom *Correlated Item Total Correlation* dan r tabel merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan derajat bebas (df) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Untuk menguji validitas digunakan bantuan software SPSS 22.

Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *Cronbach alpha* (α) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan metode regresi linear berganda, maka harus dipenuhi beberapa persyaratan tertentu yang disebut uji asumsi klasik, terdiri dari

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen) atau tidak. Cara pengujiannya adalah dengan melihat apakah nilai korelasi antar variabel bebas tersebut mendekati nilai nol. Nilai 0,8 sebagai batas tertinggi korelasi antar variabel bebas atau batas multikolinearitas. Jika lebih dari 0,8 maka telah terindeksi terjadi multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar data terdistribusi normal apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah:

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini, terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Tiga variabel bebas tersebut masing-masing adalah pengalaman kerja sebagai variabel bebas pertama (X1), promosi jabatan sebagai variabel bebas kedua (X2), dan motivasi sebagai variabel bebas ketiga (X3). Sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan (Y).

Untuk mempermudah melakukan pengukuran atas variabel-variabel tersebut

maka dilakukan pendefinisian khusus berikut:

- a. Pengalaman Kerja (X1) adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi.
- b. Promosi Jabatan (X2) adalah penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya baik berupa uang maupun berupa penghargaan lainnya yang membuat orang tersebut merasa puas atas hasil kerja yang sudah dicapainya
- c. Motivasi (X3) adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.
- d. Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,312), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid. Berdasarkan hasil pengolahan data semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,312), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

2. Analisis Korelasi

Dari hasil pengolahan data di atas, semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,312), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid.

3. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur/menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pada variabel yang diteliti dapat dilihat nilai alpha cronbach's.

Tabel 1 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.910	Reliabel
Promosi Jabatan	0.918	Reliabel
Motivasi	0.854	Reliabel
Kinerja	0.983	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikatnya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.

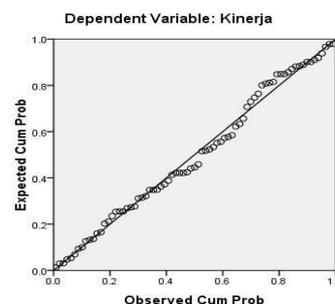
Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar uji normalitas merupakan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

5. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi antara variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan *software* SPSS versi 22.00 Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama antara Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,5 % atau sisanya 70,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295 ^a	.087	.011	7,341

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN

Gambar 2 Model Summary

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,843	20,923		2,922	,006
	PENGALAMAN KERJA	,175	,336	,084	,520	,606
	PROMOSI JABATAN	-,218	,196	-,193	-1,116	,272
	MOTIVASI KERJA	-,455	,379	-,195	-1,201	,237

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

6. Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi dan Uji F

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 1,141 dan dengan probabilitas 0,345. Probabilitas jauh lebih besar (>) dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value $0,345 > 0,05$ yang artinya adalah tidak signifikan dalam hal ini, Ho diterima atau Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

7. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa:

1. Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig. $0,345 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pengalaman kerja, promosi jabatan dan motivasi maka mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Secara Parsial

a. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,520 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,520 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak..

a. Pengaruh variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -1,116 dengan taraf signifikansi hasil sebesar -1,116 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak Ha dan menerima Ho.

c. Pengaruh variable Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar -1,201 dengan taraf signifikansi hitung sebesar -1,201 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis

dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o .

SIMPULAN

1. Simpulan

Sesuai dengan teori dan pembahasan dalam bab – bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesemua variable yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variable Pengalaman Kerja. Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Arie Harliman Lorens, 2007:35), yang menyimpulkan bahwa variabel Pengalaman kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi. Variabel Promosi Jabatan kurang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi juga kurang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Hadi Agung, 2007: 26), yang menyimpulkan karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menjadi lemah karena tidak dipromosikan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Endang Ilyas, 2011), yang menyimpulkan bahwa, semakin tinggi pengalaman kerja, promosi jabatan, dan motivasi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati. Klaten.
- Hasibuan, Malayu, (2007). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T., (2005). *Organizational Behavior and*

Management. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies.

- Edisi Bahasa Indonesia, Gina Gania, (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz, (2009). *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Malthias, R. L. Dan Jakson, (2006). *Human Resource Management*. Australia – South – Western.
- Mulyasa, (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Rampesad, Hubert, K., (2006). *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. Edisi Indonesia. PPM, Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tika, P., (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Veithzal, Rivai, (2008). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.

