

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KCP BEURAWA BANDA ACEH

Nurfajri, Dr. Nasir Ibrahim, SE, M.Si, Ilyas, SE, MM

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan ukuran sampel penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel promosi jabatan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh. Kemudian uji simultan antara variabel promosi jabatan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Salah satu bentuk nyata yang terlihat dalam perubahan suatu organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan paling besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pada saat ini, Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe memiliki kinerja yang rendah. Hal ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia kearah yang lebih baik. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:45) yang mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Sukarna (2016:67) Faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dalam menempuh pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. 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, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya (Hasibuan 2015:90).

Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungan. Motivasi ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja juga tinggi.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Sabena Honda adalah peneliti menemukan indikasi kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti menganggap kurang motivasi

dalam bekerja justru berdampak buruk bagi perusahaan. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:92). Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016:92) yang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe Banda Aceh.
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe Banda Aceh.
3. Apakah promosi jabatan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor KCP Beurawe Banda Aceh.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berasal dari kata To Perform dengan beberapa entitas yaitu : (1) melakukan, (2) memenuhi, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do is expected of a person or machine) Moehianto, (2012:95). Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruksi, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2012:214) “Bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability (A) atau motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau Opportunity (O), jadi $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan peran individu dalam suatu organisasi yang dikaitkan dengan suatu tolak ukur nilai atau sebuah standarisasi tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat individu bekerja.

2.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Menurut Ramdhani (2011:18) indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas/kuantitas kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan.
2. Kompetensi
Keterampilan serta kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh perusahaan.
3. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Penyelesaian masalah
Hal ini dilihat sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja baik itu masalah individu atau tim.
5. Kemampuan berhubungan dengan orang lain
Dalam organisasi memiliki kemampuan untuk berhubungan dengan rekan kerja sangat lah penting, yaitu agar pekerjaan dalam diselesaikan dengan cepat dan kerja sama tim.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Promosi Jabatan

Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2015:90) merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responbility karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Menurut Simanjuntak (2015:78) promosi bertujuan untuk mensejahterakan karyawan, sistem pelayanan promosi jabatan yaitu dengan melihat kelayakitan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan jabatannya, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukan yang terbaik. Hasibuan (2016:125), mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin.

Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mempunyai kemampuan atau memiliki prestasi kerja maka akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan. Promosi jabatan dalam perusahaan mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawannya, agar perusahaan mampu secara adil untuk mempromosikan jabatan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak diadakan promosi jabatan maka karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja karena tidak memiliki alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengetahui adanya promosi jabatan maka para karyawan akan saling berlomba untuk meningkatkan kinerjanya mereka guna mendapatkan promosi. Promosi jabatan merupakan suatu imbalan yang ingin diterima karyawan ketika karyawan telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan ikut mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2015:108), mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran
Kejujuran karyawan dalam bekerja dan sesama rekan kerja.
2. Disiplin
Dilihat pada ketaatan pada peraturan perusahaan dan kehadiran karyawan.
4. Prestasi Kerja
Bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
5. Kerjasama
Berorientasi pada tim dan komunikasi dalam bekerja sama.
6. Loyalitas
Berapa lama karyawan bekerja.

2.3 Pengertian Motivasi

Menurut Gutisudarmo (2015:109) mendefinisikan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Widodo (2015:187) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Parinussa (2011:16) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya motivasi kerja yang rendah. Selanjutnya Yusuf (2015:264) berpendapat motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, menurut Darajat (2015:187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang.

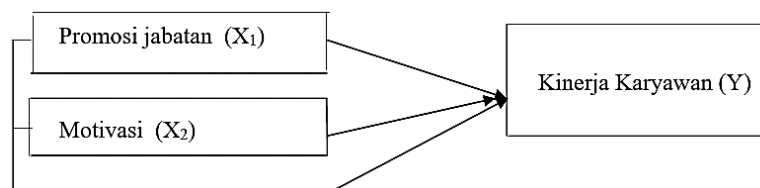
2.3.1 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Pangarso (2016:129) terdapat tiga indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan afiliasi: keinginan untuk berhubungan antar pribadi secara ramah dan dekat.
2. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk mengungguli, berprestasi dalam seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses.
3. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam satu cara dimana orang tersebut tidak akan berperilaku demikian.
4. Pengembangan kreativitas: dimana seseorang ingin mengembangkan kreatifitas yang ada dalam dirinya dan diberikan peluang untuk hal tersebut.
5. Antusias untuk berprestasi tinggi: antusias individu untuk berprestasi lebih dari rekan yang lain.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan antara promosi jabatan dan motivasi dengan kinerja karyawan sebagai berikut. Pada Gambar 2.1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan tinjauan pustaka, maka rumusan dugaan sementara atau hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.
- H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.
- H3: Promosi jabatan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan di Jl. T. Hasan Dek, Lamseupeung, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. Objek penelitian berhubungan dengan promosi jabatan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Mengingat jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan.

Tabel 1. Daftar Jumlah Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Sekretaris Perusahaan	1
3	Customer Service	4
4	Teller	6
5	Administrasi	3
6	Account Officer	6
7	Funding Officer	6
8	Auditor	4
9	Manajemen Trainer	2
10	Satpam	2
Jumlah		35

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018:51) adalah:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah promosi jabatan dan motivasi.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Dependen				
Kinerja Karyawan (Y)	merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan”. Ramdhani (2011:18)	1. Kualitas/kuantitas kerja 2. Kompetensi 3. Inisiatif 4. Penyelesaian masalah 5. Kemampuan berhubungan dengan orang lain	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5	Likert
Independen				

Promosi Jabatan (X ₁)	Merupakan perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hasibuan (2015:90)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerjasama 5. Loyalitas	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5	Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat di gunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. (Pangarso, 2016:162)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan 4. Mengembangkan kreatifitas 5. Antusias untuk berprestasi tinggi	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5	Likert

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
X₁ = Promosi Jabatan
X₂ = Motivasi
 β_1, β_2 = Koefisien X₁, X₂
 ε = Error Term

4. HASIL PENGUJIAN DATA

4.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=35)	Ket
1	A1	Y	0,866	0,334	Valid
2	A2		0,764	0,334	Valid
3	A3		0,522	0,334	Valid
4	A4		0,696	0,334	Valid

5	A5		0,484	0,334	Valid
6	B1		0,627	0,334	Valid
Lanjutan Tabel 4.			0,770	0,334	Valid
8	B3	X1	0,827	0,334	Valid
9	B4		0,853	0,334	Valid
10	B5		0,853	0,334	Valid
11	C1	X2	0,407	0,334	Valid
12	C2		0,621	0,334	Valid
13	C3		0,518	0,334	Valid
14	C4		0,493	0,334	Valid
15	C5		0,554	0,334	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,334 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,334, sehingga dapat disimpulkan pengujian atas penelitian ini memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Dan dinyatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS, dan hasilnya pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,846	Handal
2.	Promosi Jabatan (X ₁)	5	0,914	Handal
3.	Motivasi (X ₂)	5	0,730	Handal

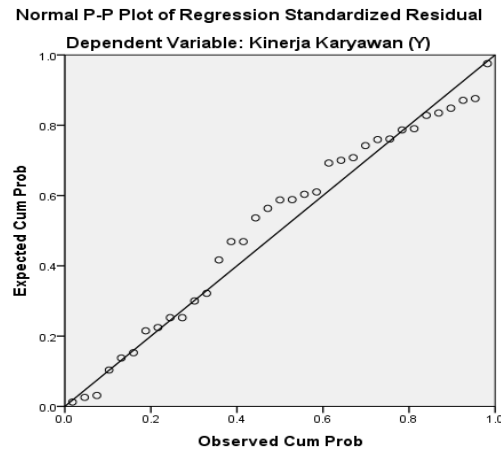
Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variable kinerja karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Promosi Jabatan dan Motivasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat di lihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

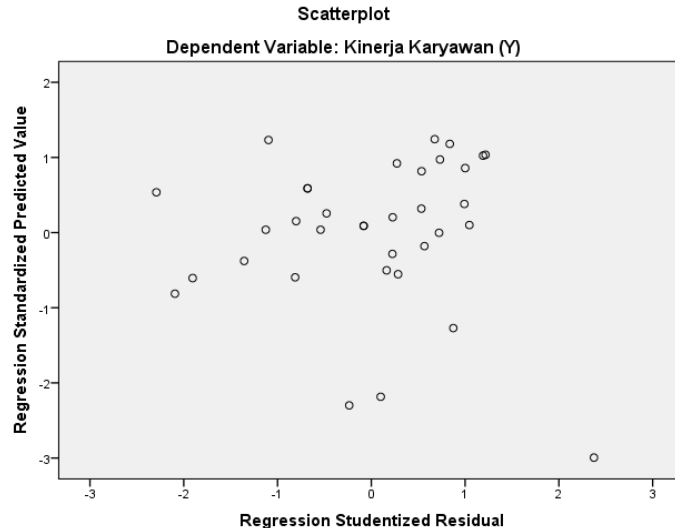
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Promosi Jabatan (X_1)	0,950	1,053	Non Multikolinearitas
Motivasi (X_2)	0,950	1,053	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoloniaritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 3 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Promosi jabatan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh Dapat terlihat pada Tabel 4.8.

Tabel 6. Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,118	0,570	1,960	2,037	0,059
Promosi Jabatan	0,692	0,071	9,746	2,037	0,000
Motivasi	0,212	0,091	2,329	2,037	0,034

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 6 ddi atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,118 + 0,692X_1 + 0,212X_2 + e$$

Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 7.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.841	.35308

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Promosi jabatan (X_1)

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada 4.8. Dapat ketahui besarnya

nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Promosi jabatan (X_1)

Pengaruh promosi jabatan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (9,746) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi (X_2)

Pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,329) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.

4.6. Pembahasan

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,118 artinya bila mana promosi jabatan (X_1) dan motivasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh adalah sebesar 1,118 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi promosi jabatan (X_1) sebesar 0,692. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh sebesar 69,2% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,212. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh sebesar 21,2% dengan asumsi variabel promosi jabatan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 69,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,922 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 92,2%. Artinya faktor promosi jabatan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,841 artinya bahwa sebesar 84,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan promosi jabatan (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 15,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1	Regression	22.738	2	11.369	91,196	3,295	,000 ^b
	Residual	3.989	32	.125			
	Total	26.727	34				

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 91,196 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,295. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (91,196) lebih besar dari F_{tabel} (3,295). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya promosi jabatan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 92,2%.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 69,2%.
3. Promosi jabatan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 21,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Unud* Vol. 1 No.3 Hal. 36-56
- Arikunto, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azelia, Selly. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Bagian SDM dan Umum Unit III Jabar & Banten. *Jurnal Fakultas Ekonomi Unpad* No. 1 Vol. Hal. 12-42
- Darojat. (2015). *Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Dinata, Sukma. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edison, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Ke Tujuh. Semarang : Undip.
- Gutisudarmo. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Cetakan Ketiga. Edisi Ke-2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, Beni. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di PDAM Tirtawening Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis UNPAD Bandung* No. 12 Vol. 2 Hal. 23-31
- Lukmanul. (2010). Pengaruh Faktor Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi SDM Universitas Klabat* No.1 Vol. 1 Hal. 11-18
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke Tiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Pangarso. (2016). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : BFFE.
- Parinussa, Annie F. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia 1 (1) : 34 – 62
- Robbins. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta : Indek Kelompok Gramedia.
- Roziqin. (2010). Kepuasan Kerja. Malang : Averoes Press.
- Ramdhani. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sidanti. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang No.1 Vol. 1 Hal. 17-90
- Simanjuntak. (2015). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. Jurnal Manajemen Bisnis : Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2 hal. 17-24
- Sukarna. (2016). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administratif. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, Muh. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. (2015). Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa. Jakarta : Salemba Medika.