

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAH TRASO MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**FEBBY NOVIANTI GINTING
NPM : 14 832 0068**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan
Nama Mahasiswa : FEABY NOVIANTI GINTING
No. Stambuk : 14 832 0068
Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Pembimbing II


(Yuni Syahputri, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan


(Bonnyan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2018

Abstrak

Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan. sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampe; jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 bresponden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel semangat kerja sebesar 4.520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel disiplin kerja sebesar 3.604 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $43.267 > 3.15$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ yang berarti semangat kerja dan promosi jabatan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja .Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,589. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 58,9\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 58,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan promosi jabatan. Sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Semangat Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja

Abstract

The Effect of Job Morale and Promotion of Employee Performance At PT. Indah Traso Medan

This study aims to determine "What is the Spirit of Job and Promotion Position on Employee Performance At PT. Indah Traso Medan ". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all employees at PT. Indah Traso Medan. as many as 60 employees. And by using technique sampe; saturated, then the number of samples in this study as many as 60 bresponden taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on morale variable of 4520 is greater than t table of 1670 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the morale variable has a positive and significant effect on the performance variable. At work discipline variable equal to 3,604 bigger than t table equal to 1.670 with probability t that is sig 0,001 smaller than limit of significance equal to 0,05 then variable of promotion of position partially have positive and significant influence to performance variable. Based on the result of F test, it is obtained Fcount of $43.267 > 3.15$ with sig $0,000 < \alpha 0,05$ which means job morale and promotion position simultaneously have positive and significant effect on performance variable. The value of R Square obtained is 0,589. To see the big influence of independent variable to dependent variable by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 58,9%. This figure indicates that 58.9% performance (dependent variable) can be explained by morale and promotion of position. The remaining 31.1% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Morale, Job Promotion, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya Bapak Rahmadsyah Ginting dan Ibu Sri Mulyati Lubis yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Syaad Affudin, SE, Msi selaku Pembimbing I saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Yuni Syahputri, SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi Selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku Lidya Devega, Dyah Novia, Veby Riska, Shara Feby Suwanda, Lisa Ariani, Ame Kares, Sonia Alviana, Rita Sihombing, Evis Amelia, Triany Hardianty, Lani Puspita Dewi, Heni Widiastuti, Devina Juwitasari, Sulaiman Ginting dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	2
1.3.Tujuan Penelitian.....	3
1.4.Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1.Uraian Teoritis.....	5
2.1.1. Pengertian Semangat kerja.....	5
2.1.2. Teori-teori semangat kerja	6
2.1.3. Indikator semangat kerja	7
2.1.4. Pengertian promosi jabatan	9
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi.....	10
2.1.6. Tujuan promosi jabatan.....	11
2.1.7. Jenis-jenis promosi jabatan	13
2.1.8. Indikator promosi jabatan.....	13
2.1.9. Pengertian kinerja.....	14
2.1.10. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	15
2.1.11. Penilaian kinerja.....	15

2.1.12. Indikator kinerja	16
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Konseptual	17
2.4. Hipotesis	18
BAB III. METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	20
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian	20
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel	21
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	21
3.3. Defenisi Operasional	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	24
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	24
3.6.2. Uji Statistik	25
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	26
3.6.4. Uji Hipotesis	27
3.6.5. Koefisien Determinasi	28
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	29
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.2. Struktur Organisasi	29

4.1.3. Penyajian Data Responden	33
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	35
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	40
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	43
4.2.3. Uji Statistik	48
4.2.4. Uji Hipotesis	49
4.2.5. Koefisien Determinasi	51
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	20
Tabel III.3	Operasional variabel.....	22
Tabel III.4	Bobot Nilai Angket.....	28
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.2	Usia Responden.....	34
Tabel IV.3	Pendidikan Responden.....	35
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X1) ..	36
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Promosi Jabatan (X2).	38
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	39
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas.....	41
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	42
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas.....	47
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	49
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	49
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	18
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	29
Gambar IV.2	Histogram.....	45
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	46
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam 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. 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.

Salah satu faktor yang mempegaruhi kinerj adalah denganmelihat semangat kerja dan promosi jabatan. Semangat kerja kadang kala diartikan semangat kelompok yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja 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

PT. Indah Traso Medan adalah perusahaan yang bergerak Indah Traso adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang building materials yaitu pusat batu alam yang berlokasi di Medan. Berdasarkan survey terdahulu yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan, permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan semangat kerja adalah terjadi kemalasan pada beberapa orang karyawan. Seperti menunda pekerjaan pada saat jam kerja, tingkat absensi yang tinggi masih banyak karyawan yang absen tanpa tau sebab, mereka bersedia dipotong gajinya karena tidak masuk kerja dibandingkan harus bekerja. Selain masalah semangat kerja, masalah promosi jabatan seperti masih adanya karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum dipromosikan, sudah 5 tahun dia bekerja tetapi masih juga diposisi yang sama dari pertama dia bekerja, hal ini kadang membuat karyawan tersebut mengeluh akan pekerjaannya setiap harinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan?

1.2.2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan?

1.2.3. Apakah semangat kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

1.4.2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

1.4.3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.4. Bagi akademis

Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari semangat kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi,2008:427)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.1.2. Teori-teori semangat kerja

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Leighton *dalam* Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito *dalam* Anoraga dan Suyati(1995), adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

2.1.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

2.1.5. Pengertian Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Nitisemito (2008 : 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.”

Nasution (2010 : 140) mendefinisikan bahwa promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya. Menurut Siagian (2009 : 169) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke

pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P Hasibuan (2012 : 108-109) mengemukakan bahwa :

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

b. Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c. Formasi

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

2.1.7. 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 (2012 : 113), yaitu :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.

- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga kinerjanya semakin meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.1.8. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. 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.

2.1.9. Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2012:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin

- c. Prestasi kerja
- d. Kerja Sama
- e. Kecakapan

2.1.10. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009).

2.1.11. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

- b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a)

pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.12. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.13. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

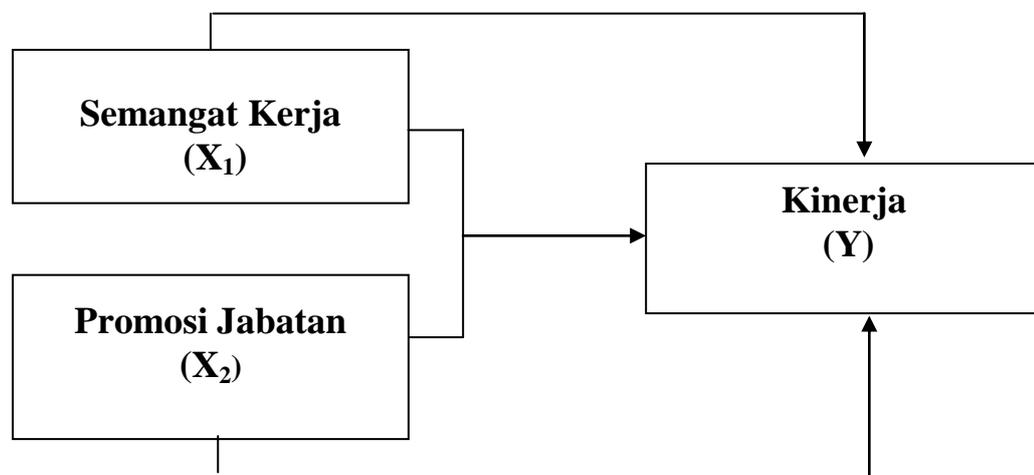
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Winda Novelya Sinaga	2014	Pengaruh Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Kantor Regional Wilayah Riau dan kepulauan Riau.	Hasilnya menunjukkan variable X (motivasi dan semangat kerja) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja dan kepuasan kerja) karyawan PT. PLN (PERSERO)
2.	Sudarto Widyo	2002	Pengaruh promosi jabatan Terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas energy dan sumber daya mineral propinsi bengkulu	Hasilnya menunjukkan variable X (promosi jabatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas energy dan sumber daya mineral propinsi bengkulu
3	Suharni Rahayu	2017	Pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo	Hasilnya menunjukkan variable X (promosi jabatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo
4	Ishak Syahropi	2016	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang DiPekanBaru	Hasilnya menunjukkan variable X (semangat kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang DiPekanBaru

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka

konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.
2. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.
3. Semangat kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Indah Traso Medan, Jl. Setia Budi No.176, Tj. Rejo, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20132,
Telp. (061) 8214444

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2017 sampai Mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data			■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau					■	
7	Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Indah Traso Medan adalah 60 orang karyawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 60 responden pada PT. Indah Traso Medan.

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rendahnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi c. Tingkat kerusakan yang meningkat d. Tuntutan yang sering terjadi e. Pemogokan 	<i>Likert's</i>
Promosi Jabatan (X2)	Promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin b. Prestasi kerja c. Kerja sama d. Kecakapan e. Kepemimpinan 	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantita c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Likert's</i>

Sumber : Hasibuan (2008 dan Mangkunegara (2009)

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT Indah Traso Medan.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT Indah Traso Medan.

Sumber Data Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer ynag meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program *SPSS statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut *valid*

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal.

Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Semangat Kerja
X ₂	= Promosi Jabatan
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)
error	= Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. prospect
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Alex, S Nitisemito. 2008. **Manajemen Personalialia**. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Armstrong, Michael.2009. **Armstrong's Handbook of Human Resource ManagementPractice**. London: Kogan Page
- George R. Terry* ,2000.**Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. "**Manajemen Sumber Daya manusia**". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Moekijat. 2007. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. CV. Mandar Maju. Bandung

Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta:BPFE

Sedarmayati. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung

Sondang P. Siagian. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta. PT Rineka Cipta

Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2010. "**Metode Penelitian Bisnis**" *Edisi Revisi*. Alfabeta, CV : Bandung

Sugiyono. 2012. "**Metode Penelitian Bisnis**". Alfabeta, CV : Bandung

Tika, MP. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara

Tohardi, Ahmad. 2008 **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Jurnal:

Arnis Wahyuni & Suryalena. 2017. **Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Kasmiruddin. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Winda Yulyarta Simanjuntak. 2015. **Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Tribun Pekan Baru**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH TRASO MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS SEMANGAT KERJA (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.					
2	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
3	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan					
4	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.					
5	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.					

2. VARIABEL BEBAS PROMOSI JABATAN (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.					
2	Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan					
3	Karyawan saling membantu satu sama lain dalam bekerja					
4	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan					
5	Pimpinan sering membantu ketika karyawan sedang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

TABULASI DATA VARIABEL

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	23	25	23
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	24	25
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	24	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21	23	22
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	22	22	23
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	22	22	22
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	21	22	21
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	19	24	21
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
46	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22
49	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	22	23	22
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	22	23	22
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	20	20	20
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
56	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
57	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
59	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	20	20	21

Variabel Semangat kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	36	60.0	60.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	70.0	70.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	58.3	58.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	63.3	63.3	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	53.3	53.3	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Promosi Jabatan (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	58.3	58.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.0	55.0	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	38.3	38.3	38.3
	5	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	60.0	60.0	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	30	50.0	50.0	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	36	60.0	60.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.57	1.577	60
Semangat Kerja	21.75	1.569	60
Promosi Jabatan	22.15	1.614	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi Jabatan Semangat Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.589	1.011

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.463	2	44.231	43.267	.000 ^a
	Residual	58.271	57	1.022		
	Total	146.733	59			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

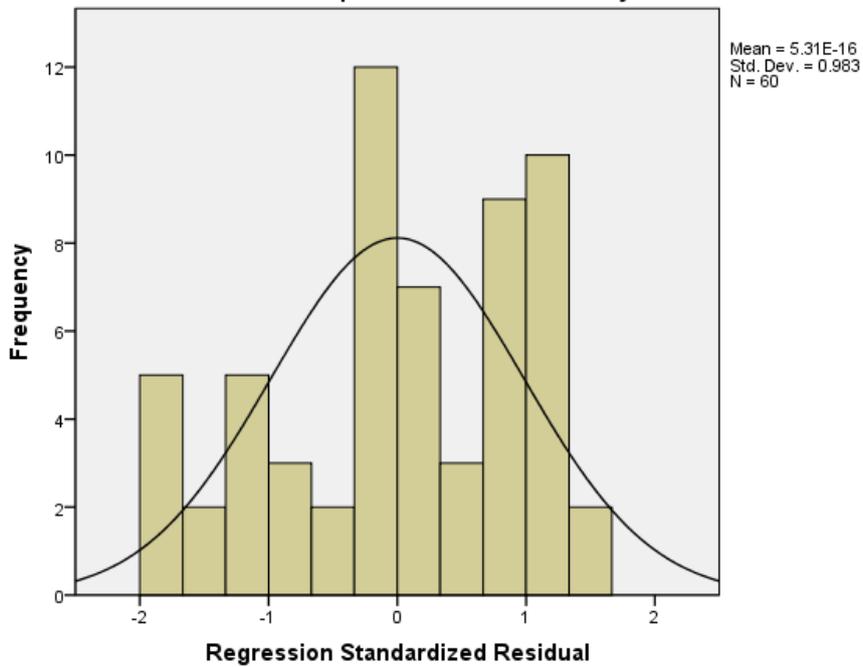
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.803	2.023		1.385	.171		
	Semangat Kerja	.482	.107	.480	4.520	.000	.619	1.616
	Promosi Jabatan	.374	.104	.382	3.604	.001	.619	1.616

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

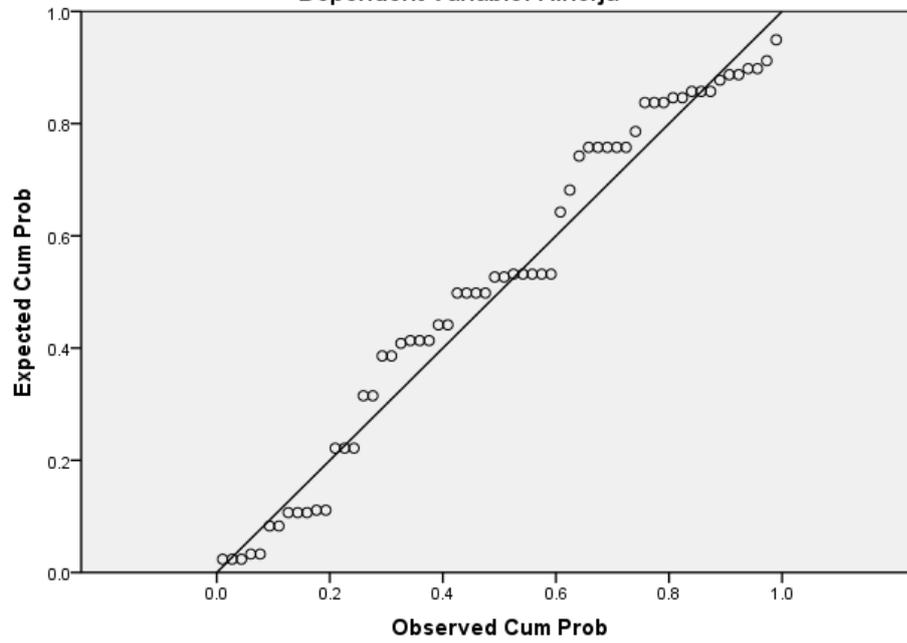
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

