



e-Jurnal Riset Manajemen
PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTEGRATED SERVICE SOLUTION (ISS) INDONESIA SURABAYA

Oleh
Abd. Hakam*)
Abd. Kodir Djaelani)**
Afi Rachmad Slamet*)**
Email: hakamahmad96@gmail.com
Universitas Islam Malang

ABSTRACT

Writing this paper aims to determine how the influence of work motivation, compensation and promotion on the performance of employees of PT. ISS Indonesia Surabaya. PT. Integrated Service Solution (ISS) Indonesia is a service company that is engaged in the outsourcing system. The population in this study is from data obtained using a questionnaire or questionnaire from employees of PT. ISS Indonesia in Surabaya numbered 102 employees. Sampling in this study using the Slovin formula with simple random sampling technique obtained as many as 51 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS for Windows version 20. The type of research used was explanatory research using a quantitative approach. In this study the results obtained indicate that work motivation, compensation and promotion are partially positive and significant effect on the performance of employees of PT. ISS Indonesia Surabaya and work motivation, compensation and promotion simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. ISS Indonesia Surabaya

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Position Promotion and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi, kemajuan di bidang SDM berkembang sangat pesat dan semua aspek kemampuan dari segi kualitas dan kuantitas akan diperhitungkan oleh perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan yang sangat pesat berakibat adanya perubahan, peningkatan peran dan fungsi suatu sumber daya manusia sebagai tolak ukur suatu keberhasilan. Manusia senantiasa menjadi tokoh kunci dalam menjalankan aktivitas, mereka berperan sebagai pelaku, pembuat dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2012:11). Dalam hal ini SDM menjadi aspek penting dalam organisasi karena SDM merupakan faktor utama penggerak operasional organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai modal dalam suatu organisasi/perusahaan dan juga menjadi aset atau aktiva terpenting bagi perusahaan. Modal tersebut ialah modal *nonfinancial* atau bukan uang maupun harta melainkan disebut sebagai potensi nyata baik secara fisik ataupun nonfisik untuk mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya

manusia (SDM) merupakan aktiva atau aset yang sangat penting dalam perusahaan/organisasi sehingga harus dikelola dengan baik dan maksimal.

Suatu perusahaan/organisasi tentunya membutuhkan tenaga kerja yang handal pada bidangnya. Semakin maju dan berkembangnya dunia usaha. Semakin besar pula organisasi untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia dan lebih optimal dalam mengelolanya. Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan. Karyawan berpengaruh besar dalam kegiatan operasional perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan/organisasi harus bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin. Sehingga, karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi, peralatan yang modern atau canggih, bahan yang berkualitas dan sebagainya. Namun juga tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa peranan SDM perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karena SDM merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sehingga, organisasi harus meningkatkan SDM yang dimiliki secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi serta memperoleh keuntungan.

Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi. Etos kerja berperan penting dalam operasional kegiatan perusahaan agar perusahaan terus tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik serta untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun kenyataannya etos kerja karyawan di dalam suatu perusahaan selalu berubah-ubah tidak terus-menerus mengalami peningkatan, akan tetapi etos kerja karyawan juga mengalami penurunan. Penurunan etos kerja karyawan akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Jika hal ini berlangsung terus-menerus akan mengakibatkan kerugian dialami oleh perusahaan. Etos Kerja ialah hasil kerja yang di capai seseorang untuk menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya atas usaha, kecakapan dan kesempatan. Etos kerja akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil penilaian kinerja dari pencapaian individu dalam melaksanakan tugas (*jobdis*) yang didasarkan pada kecakapan dan pengalaman serta kesungguhan berdasar pada standar operasional prosedur (Hasibuan, 2012:160).

Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi tidak semudah yang di bayangkan. Hal tersebut sangat wajar karena mengatur manusia sangat sulit. Peningkatan kinerja karyawan dapat timbul apabila perusahaan mampu memberikan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan skill atau kinerjanya serta terus memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menggunakan beberapa cara atau metode misalnya melalui pelatihan, pendidikan, pemberian motivasi, pengembangan skill, pemberian kompensasi yang sesuai, memberikan kebijakan promosi jabatan yang adil dan sebagainya. Dengan metode tersebut, karyawan diharapkan dapat lebih bersemangat, aktif dan lebih mengoptimalkan tanggung jawab yang diberikannya oleh perusahaan. Serta konsisten dalam meningkatkan kualitas efektifitas dan efisien dalam bekerja.



e-Jurnal Riset Manajemen

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Peningkatan kualitas efektivitas dan efisiensi tersebut akan tercapai apabila perusahaan/organisasi mampu secara maksimal meningkatkan kinerja karyawan. Perlu ditekankan bahwa mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan menjadi fokus utama bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal itu karena peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar konsisten dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi/perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2011:339), Agar perusahaan berfungsi secara efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka perusahaan harus mempunyai kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Tujuan meningkatkan kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk terus maju dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kinerja dalam karyawan dalam perusahaan begitu penting dan memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya perusahaan membutuhkan beberapa strategi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien tersebut ialah dengan memberikan motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan skill, kompensasi dan promosi jabatan kepada karyawan. Metode tersebut merupakan cara yang efektif dan efisien untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik.

Motivasi di dalam suatu organisasi sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan supaya lebih baik sesuai dengan harapan organisasi. Motivasi merupakan hasrat dalam/luar diri seorang individu yang timbul dan bisa diakibatkan stimulasi dari dalam/luar diri seseorang. Sehingga, orang itu mempunyai semangat dalam menjalankan pekerjaannya yang berguna untuk menunjang tujuan dirinya dan organisasi tanpa tertekan atau merasa bahwa itu semua hanya sesuatu kewajiban semata. Karena semua yang dikerjakan/dilakukan dengan kegigihan dan keinginan yang kuat tentunya hasil yang diperoleh pasti berbeda dengan yang dikerjakan dengan penuh tekanan atau bukan keinginan pribadi.

Selain itu faktor penunjang kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan semua sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa imbalan, uang, gaji, upah, insentif, premi, bonus, asuransi dan tunjangan atau bentuk penghargaan lainnya secara langsung atau tidak langsung ataupun melalui penghargaan formal atau non formal dari kontribusi yang dilakukannya. Salah satu faktor penunjang karyawan selain motivasi dan kompensasi adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan suatu keadaan ketika karyawan dipindahkan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan, disertai dengan bertambahnya hak dan kewajiban seperti peningkatan jabatan, kekuasaan, tanggung jawab, pendapatan, wewenang dan fasilitas yang lain. Selain itu promosi juga mengandung nilai, di mana promosi menjadi suatu bukti dari perusahaan yang mampu memberikan rasa keadilan dan hak yang pantas kepada karyawan atas prestasi yang dicapai.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka di peroleh rumusan masalah penelitian adalah motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya secara parsial dan simultan?

Kontribusi Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menjadi masukan, informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan strategi khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan juga menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012:313), “Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi pun dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku”.

Menurut Wibowo (2010:379), “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan . Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan kinerja agar mampu mencapai tujuan dari motifnya” (Mangkunegara (2012:93).

Selain itu menurut Sardiman (2007:73), mengatakan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yang mana dapat diartikan sebagai penggerak aktif pada suatu keadaan tertentu, khususnya dalam suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan yang disarankan dan mendesak. Motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang” (Sofyandi & Garniwa,2007:99).

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dan Fajar dan Kusni (2015) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan, sedangkan pada penelitian Gusviana dan Arijanto (2016), Prakoso (2016) dan Devi (2018) yang sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2010:461), “Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan” (Sedarmayanti, 2011:178).

Selain itu berdasarkan pendapat Wirawan (2009:26) “kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi , khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah”.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dan Fajar dan Kusni (2015), Prakoso (2016) dan Novita, dkk (2017) meneliti hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012:108), “promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Selanjutnya menurut Siagian (2002:169), promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya lebih besar dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”.

Menurut Rivai (2004:211) Promosi jabatan adalah “apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Artinya promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian. Kesimpulan dari definisi di atas, promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi”.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) dan Novita dkk (2017) dan meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2011:260) bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Menurut Hasibuan (2012:94), “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya” (Ambar, 2003:223).

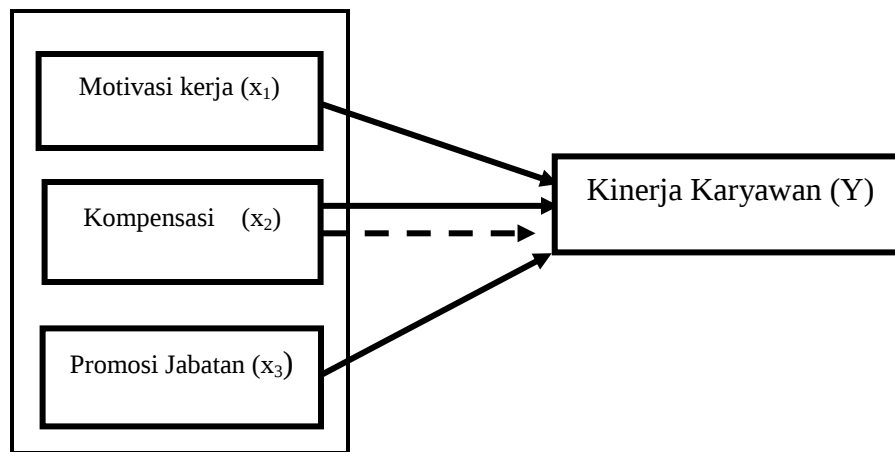
Menurut Mangkunegara (2012:9), “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut

dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai” (Bangun, 2012:99).

Adapun menurut pendapat Rivai (2014:309) mengemukakan kinerja “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Sedangkan menurut Wibowo (2010:7), mengemukakan bahwa Kinerja merupakan tentang mengenai melakukan pekerjaan dan hasil pencapaian dari pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013), Fajar dan Kusni (2015), Gusviana dan Arijanto (2016), Prakoso (2016), Rahayu (2017), Novita dkk (2017) dan Devi (2018) meneliti pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, sesuai dengan tujuan penelitian maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya.

H3 : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya.

H4 : Motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory* adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat hasil kausalitas antar variabel. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia Surabaya. Jumlah populasi 102 responden. Berdasarkan perhitungan Slovin dalam penetapan sampel, maka dalam penelitian ini diperoleh 51 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (*independent variable*)

Motivasi (X_1) adalah hasrat yang timbul dalam diri seorang individu yang dapat disebabkan stimulasi dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Indikator motivasi ini sesuai dengan teori Abraham Maslow yang dikutip oleh Ismail Solihin dalam bukunya yang berjudul pengantar bisnis (2014:156).

Kompensasi (X_2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, asuransi, tunjangan atau bentuk penghargaan baik secara langsung atau tidak langsung, baik berupa finansial atau non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya di dalam perusahaan. Indikator kompensasi ini sesuai dengan Umar (2011:16).

Promosi jabatan (X_3) adalah suatu keadaan ketika karyawan dipindahkan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi didalam suatu perusahaan, disertai dengan bertambahnya hak dan kewajiban seperti peningkatan kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, pendapatan dan fasilitas lainnya. Indikator promosi jabatan ini sesuai dengan Siagian (2009:245).

Adapun dimensi-dimensi tiap variabel yang diukur tercermin dalam kuesioner penelitian (terlampir).

Variabel Terikat (*dependent variable*)

Kinerja (Y) merupakan prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan ini sesuai dengan Robbins (2006:206). Adapun indikator yang diukur antara lain : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi.

Uji Kualitas Data

Uji normalitas

Menurut Priyono (2015:46), Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan ketentuan antara lain : Jika nilai Sig. (signifikansi atau nilai Probabilitas > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Dan jika nilai sig. (signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka data tersebut tidak normal.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menganalisis beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono (2012:275), “analisis regresi linier berganda digunakan oleh penulis untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* apabila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor *predictor* manipulasi (dinaik turunkannya nilainya)”.

Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Motivasi kerja

X₂ : Kompensasi

X₃ : Promosi Jabatan

a :Konstanta/*Intercept*

b :Koefisien regresi variabel X

e :*Error disturbance*

Uji parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari setiap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Menurut Ghazali (2012:98) berpendapat bahwa “Uji t (parsial) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel terikat secara parsial”. Untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig. (signifikansi) < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, Hipotesis diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika nilai sig. (signifikansi) > 0,05 atau t hitung < t tabel. Maka, Hipotesis ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji simultan (Uji F)

Uji f atau biasa disebut juga uji simultan digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh simultan variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara bersama-sama. Berdasarkan pendapat Ghazali (2012:98), mengemukakan “Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*)”. Untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig. (signifikansi) < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, Hipotesis diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai sig. (signifikansi) > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka, Hipotesis ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen” (Simamora, 2004: 22). Validnya sebuah data pada tiap variabel ditunjukkan pada nilai KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) yang berada pada angka diatas 0,50.

Berdasarkan data pada tabel 1 uji validitas variabel Motivasi kerja mempunyai nilai KMO $0,717 > 0,50$. Variabel kompensasi mempunyai nilai KMO $0,759 > 0,50$. Variabel promosi jabatan nilai KMO $0,697 > 0,50$. Variabel kinerja karyawan $0,726 > 0,50$. Oleh karena itu, semua variabel dinyatakan valid karena nilai KMO (*Kaiser Meyer-Olkin*) berada diatas batas minimum standar yang ditetapkan yaitu 0,50.

Uji Reliabilitas

Tekniknya menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1). Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- 2). Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah tidak reliabel.

Berdasarkan data pada tabel 2 uji reliabilitas dapat dilihat variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $0,621 > 0,60$. Variabel kompensasi mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $0,765 > 0,60$. Variabel promosi jabatan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $0,735 > 0,60$. Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $0,781 > 0,60$. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Maka dapat dikatakan instrumen penelitian reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, promosi jabatan dan kinerja karyawan didapatkan *asym.sig.(2-tailed)* $0,368 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah secara parsial dari variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Berdasarkan tabel 1 Uji t dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Berdasarkan data pada tabel 4 Uji t (sebagaimana terlampir) dapat di deskripsikan sebagai berikut :

Hasil uji t mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,629 dan t_{tabel} 2,011 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t mengenai pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,434 dan t_{tabel} 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t mengenai pengaruh Promosi Jabatan (X_3) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,147 dan t_{tabel} 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (Uji F)

Berdasarkan data pada tabel 5 Uji F (sebagaimana terlampir) diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 H_4 diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN DAN SIMPULAN

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gusviana dan Arijanto (2016), Prakoso (2016) dan Devi (2018) yang membuktikan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan yang berarti semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013), Fajar dan Kusni (2016), Prakoso (2016) dan Novita dan dkk. (2017) yang membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa variabel Promosi Jabatan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa apabila Promosi Jabatan baik, maka kinerja karyawan juga akan baik. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) dan Novita, dkk. (2017) yang membuktikan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (Motivasi, Kompensasi dan Promosi Jabatan) secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013), Fajar dan Kusni (2015), Gusviana



dan Arijanto (2016), Prakoso (2016), Rahayu (2017), Novita, dkk. (2017) dan Devi (2018) yang membuktikan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Motivasi kerja, Kompensasi dan Promosi jabatan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. ISS Indonesia Kota Surabaya. Bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. ISS Indonesia Kota Surabaya. Bahwa motivasi kerja, kompensasi, promosi jabatan, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. ISS Indonesia Kota Surabaya. Bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. ISS Indonesia Kota Surabaya.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada lingkungan kecil yaitu karyawan PT.ISS Indonesia Surabaya
2. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur Kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi jabatan sedangkan masih banyak lagi faktor yang dapat digunakan dalam mengukur Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal dan hasil yang disimpulkan hanya berdasarkan data yang telah diperoleh dari angket atau kuesioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2007. *“Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar”*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anwar, Sanusi. 2014. *“Metodelogi Penelitian bisnis”*. Cetakan keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *“Penelitian Tindakan Kelas”*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Sulita, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Erlangga, Jakarta.
- Devi, Sinaga 2018. *“Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank BNI Medan”*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dessler, Grey. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi 14 Salemba Empat, Jakarta.
- Fajar dan Kusni 2015. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Di Semarang”*. Semarang.



e-Jurnal Riset Manajemen
PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo, Edwin. P. 2001. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Gusviana dan Arijanto 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana Jakarta”*. Universitas Mercu Buana Jakarta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Indiantoro, Nur dan Supomo, *“Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen”*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Ismail, Solihin. 2014. *“Pengantar Bisnis”*. Jurnal Memotivasi. Bab. 12, Hal. 155-158, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kadarisman, M. 2016. *“Manajemen Kompensasi”*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *“Metode Kuantitatif, Teory dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *“Metode Penelitian Untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Erlangga, Jakarta.
- Magdalena, Prof. Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2016). *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi kasus Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Sulawesi Utara)”*. Journal, Vol. 2, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L, dan Jhon H. Jacson. 2002. *“Human Resource Management”*. Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Maslow A.H. 2013. *“Theory of Human Motivation”*. CreateSpace Independent Publishing Platfrom. New York.
- Novita, dkk 2017. *“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekan Baru)”*. Universitas Bina Widya, Riau.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *“Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS”*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Prakoso, Medi. 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat”*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.



e-Jurnal Riset Manajemen
PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Priyono, Achmad Agus. 2015. *“Analisis Data Dengan SPSS”*. BPFE Universitas Islam Malang, Malang.
- Rahayu, Suharni. 2017. *“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Melindo”*. Universitas Pamulang, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Judge. 2008. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi kedua belas, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Syafaruddin, Alwi. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif”*. BPFE, Yogyakarta.
- Sedamaryanti. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Cetakan kelima, PT. Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007). *“Perilaku Organisasi”*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2009. *“Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja”*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manussia”*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwati, Yuli 2013. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”*. UNMUL, Samarinda.
- Umar, Husein. 2007. *“Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *“Perilaku Dalam Organisasi”*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan, 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”* Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
- Zainun, Buchari. 2001. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Gunung Agung, Jakarta.