PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN MANUFACTURE PT SURYA JAYA PERKASA SURABAYA

by Rikha Setyo Agustin

Submission date: 02-Aug-2022 01:54PM (UTC+0700)
Submission ID: 1878013254
File name: ekonomi_dan_bisnis_1211800050_rikha_setyo_agustin.pdf (466.34K)
Word count: 1929
Character count: 15934

PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN MANUFACTURE PT SURYA JAYA PERKASA SURABAYA

Rikha Setyo Agustin[1)], Endang Setyowati[2)]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rikha.setyo@gmail.com[1)] dra.endang@gmail.com[2)]

Abstract

This research is based on the existing phenomena. The purpose of this study was to determine and obtain a study on the effect of motivation, promotion, and work environment on the performance of permanent employees in the manufacturing division of PT. Surya Jaya is mighty. This research is a quantitative study with a sample size of 50 permanent employeesAof the manufacture section. The result of the calculation of motivation t arithmetic is greater than t table (4.981>2.012), so H1 is accepted. The significance coefficient value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the calculation of Promotion ofAPosition t count more than t table (3,800 >2,012), so H2 is accepted. The significance coefficient value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05).AThe results of the calculation of the Work Environment t count is less than t table (0.795 < 2.012), so H3 is rejected. The significance coefficient value is 0.431 whichis greater than 0.05 (0.431 > 0.05). The results of the calculation of the effect of motivation, promotion, and work environment F count is greater than F table (76.468 > 2.81), so H4 is accepted. The significance coefficient value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05).

Keyword: ***Motivation, Position Promotion, Work Environment, Employee Performance***

PENDAHULUAN

Sumberadaya manusia perlu dikelola dengan baik bertujuan meningkatkan efektivitas dan efesien organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan "Manajemen sumber daya manusia yaitu "Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan , dan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja yang bertujuan yakni untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu". (Sutrisno, 2013:1).

"Kinerja ialah perilaku secara nyata yang dilakukan setiap karyawan berupa prestasi kerja dapat dihasilkan oleh karyawan, sesuai dengan tugasnya secara terencana dan terselesaikan pada waktu, dan berada pada perusahaan tersebut" (Veithzal Rivai, 2015:128). Dari beberapa pendapat para ahli bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan perkerjaan yang diberikan dengan

penuh tanggung jawab serta sasaran akibat kerja yang optimal secara efektif serta efisien dengan bukti yang sudah dipengaruhi.

Pengaruh Motivasi kerja tidak kalah Penting dalam menaikkan kinerja karyawan di dalam perusahaan . Motivasi yakni kekuatan ayang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan serta tidak pada hakekatnya ada secara internal serta eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya bergantung kepada ketangguhan manajer (Ardana, dkk 2012 : 193). Terkadang motivasi menjadi salah satu masalah yang harus diperhatikan. Karyawan - karyawan yang merasa kurang termotivasi menyebabkan pekerjaan atau proyek yang dikerjakan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Promosi Jabatan sangat diperlukan perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan meningkatkan kinerjannya dengan. anggapan bahwa apabila karyawan. tersebut di pandang mempunyai kinerja yang baik dengan prestasi yang akan dicapai, maka dengan harapan karyawan adalah untuk mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi lagi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditambahkan kepadanya (Nitisemito, 2013 : 183). Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja bukan saja masalah sarana prasarana yang dipenuhi oleh perusahaan. Namun lingkungan kerja harus dapat memperhatikan hubungan yang terjalin antara rekan kerja dan juga hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahannya. Interaksi Dilakukan dengan sangat baik dan mudah dipahami antara atasan dan karyawan perlu dibangun didalam suatu perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Malayu (2015 : 23) motivasi ialah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerjaa bawahan agar mereka mau Bekerja keras dengan memberikan semua Kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto (2013 : 13-17) indikator motivasi ada 6 yakni :

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Penghargaan
4. Pengakuan
5. Keberhasilan dalam Bekerja

Promosi Jabatan

Hasibuan (2016 : 108) “promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan.

Indikator Promosi Jabatan

Hasibuan (2012 : 111-113) merumuskan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

1. Kejujuran Karyawan
2. Disiplin Karyawan

3. Prestasi Kerja Karyawan
4. Kerja Sama Karyawan
5. Kecakapan dengan Karyawan

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011 : 2) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2012, 28) yaitu :

a. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja
b. Sirkulasi udara di tempat kerja
c. Getaran di tempat kerja
d. Keamanan di tempat kerja
e. Hubungan antar karyawan

Kinerja Karyawan

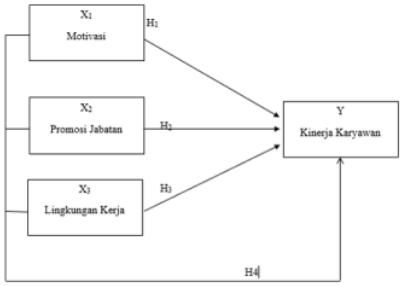
Menurut Simanjuntak (2014 : 61), yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas Pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual tersebut maka hipotesis penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut ini :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Jaya Perkasa Surabaya.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

H4 : Motivasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan karyawan Tetap Bagian Manufacture pada PT Surya Jaya Perkasa Surabaya sebagai pengumpulan data kuesioner. Sampel dari penelitian ini dengan menggunakan seluruh karyawan tetap bagian manufacture dengan jumlah 50 karyawan yang digunakan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan yang mendefinisikan dalam variabel. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, dimana degree of freedom (df) = n-2 dengan sig 5%. Jika dilihat dengan kolom Corrected Item Total Correlation r tabel < r hitung maka dapat dinyatakan valid. Dari hasil uji *SPSS 26* menunjukkan bahwa hasil uji validitas masing-masing instrumen pernyataan dari variabel Motivasi (X1), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). mengatakan bahwa semua variabel valid, karena nilai t hitung > t tabel yaitu diatas 0,278.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas mengatakan Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,6, dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan Dari hasil uji *SPSS 26* mengatakan bahwa hasil semua variabel penelitian.ini adalah reliabel, nilai Cronbach's Alpha >0,6 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

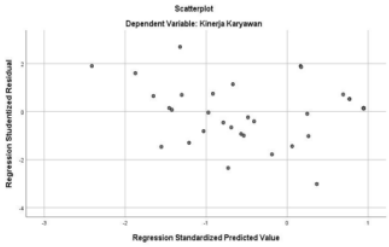
Berdasarkan output, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar (Asymp.Sig 2-tailled) sebesar 0,887. Karena.nilai signifikansi lebih dari 0,05 (0,2 > 0,05), maka dari nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolineritas

Dari hasil uji multikolineritas dengan menggunakan SPSS 26 mengatakan bahwa variabel motivasi, promosi jabatan serta lingkungan kerja nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Yang artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang dapat digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedasitas



Dari Grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi pengaruh motivasi, promosi jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya sebagai berikut :

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3+e
Y= 6,327 + 0,435X1 + 0,353X2 + 0,048X3+e

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel - variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen dengan menggunakan tingkat signifikan 0.05, persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta mempunyai nilai sebesar 6,327, artinya jika motivasi (X1), promosi jabatan (X2), lingkungan kerja (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 6,327.

Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,435, artinya jika Motivasi mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,435 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,353, artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,048, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,048 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji parsial (ujiat) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil nilai koefisien signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 <

0,05), sehingga disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengujian Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan yakni bahwa.variabel promosi jabatan berpengaruhapositif danaasignifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkananilaiaakoefisien signifikansi sebesar 0.000. yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikan sebesar 0.431 yang lebih besar dari 0.05 (0,431 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan yakni bahwa tidak dapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan terdapat pada regresi linier berganda maka diperoleh dengan nilai F hitung sebesar 76,468. Demikian F hitung lebih besar dari pada F tabel (76,468 > 2,81). Artinya terdapat pengaruh motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, promosi jabatan, serta lingkungan kerja dapat bersama-sama berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersamasama dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menganalisis nilai sig sebesar α = 0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 50-3-1 = 46. diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 4,981. Dengan demikian tahitung lebih besar dari t tabel (4,981 > 2,012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan nilai koefisien signifikan sisebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap

bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar α = 0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 50-3-1 = 46. diperoleh t tabel = 2,012.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,00 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan tetap menunjukkan bahwa nilai sig sebesar α =0.05 dan dengan derajat kebebasan df (N-k-1) = 50-3-1 = 46. diperoleh t tabel = 2,012. Hasil dari perhitungan, pada regresi linier berganda dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,795. Dengan ini t hitung kurang dari t tabel (0,795 < 2,012), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini nilai koefisien signifikansi sebesar 0.431 yang lebih besar dari 0.05 (0,431 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05), dapat.disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian manufacture PT. Surya Jaya Perkasa Surabaya.

Simpulan dan Implikasi

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keryawan

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan meskipun Lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, namun perusahaan harus tetap memikirkan bagaimana cara mengatasi lingkungan kerja guna untuk mencapai target atau tujuan tertentu. Setiap perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki Resiliensi

memiliki ketangguhan atau kelincahan dan .juga diperlukan karyawan yang memiliki keahlian untuk menyelesaikan tugas sehingga bisa mencapai.kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abidin, Zainal dkk. (2014). Buku Ajar Pendidikan Bela Negara. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Afriyanti, Y., & Rachmawati, I. (2014).Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Riset Keperawatan.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Agustina,C dan Wahyudi, T. 2015. Aplikasi Game Pendidikan Berbasis Android Untuk Memperkenalkan Pakaian Adat Indonesia. Indonesian Journal On Software Engineering Vol.1 No.1 2015.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Alex S. Nitisemito. (2013), Manajemen Personalia,.Edisi Ketiga, cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu. Danang, Sunyoto. (2013). metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN MANUFACTURE PT SURYA JAYA PERKASA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

17%	16%	8%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	7%
2	www.scribd.com Internet Source	3%
3	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
4	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
6	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1%
7	repository.usu.ac.id Internet Source	1%
8	stie-igi.ac.id Internet Source	1%

9	Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021 Publication	1 %
10	adoc.tips Internet Source	1 %
11	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
12	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		