PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASIKERJA KARYAWAN PADA PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Maretha Anjani Pratiwi

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRAK

The research was conducted at PT. INTI (Persero) Bandung. employee performance appraisal Implementation for determining employee performance and appraisal Activities can improve their personnel decisions also give feedback to an employee in the execution of their work. It will be able to motivate them for their advances in the future.The phenomenon is related to the assessment of work performance such as appraiser of difficulty in assessing the presence of an employee who is often out of town Office, biasnya The changing report saims to know the work performance assessment otpunya effect to management decisions for the consideration of employee performance appraisal position if promoted it works good and test assessment influence on work achievement and promotion of employee motivation. Results of path analysis concluded that the assessment of work performance contributing significantly to the promotion. assessment and promotion of either an sinultan or partial effect significantly to employee motivation. The simultaneous effect of 65,3%, are the most influential on the partial motivation employee work is the promotion of 51,9% and influence of work performance assessment amounting to 13.4%. Whereas that affects employee motivation indirectly or from other factors accounted for 34.7% which is not researched the author

Key words : Influence Performance Appraisal, Promotion , Employee Motivation

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tujuan organisasi atau perusahaan adalah mencari keuntungan dan bertahan hidupdalam jangka panjang.Organisasi atau perusahaan merupakan suatu wadah atau tempat bagi individu yang tergabung dan terikat dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam aktivitas organisasi sumber daya manusia merupakan kekeyaan utama organisasi, dimana sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia .

Kreativitas-kreativitas yang diperlihatkan individu yang ada, disebabkan karena ada faktor-faktor yang mendorongnya.Faktor tersebut adalah motivasi terutama motivasi dalam berprestasi. Penilaian prestasi kerja, promosi , dan reward adalah salah satu pendorong karyawan agar termotivasi dalam bekerja .

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

PT. INTI (Persero) memiliki penilaian prestasi kerja yang bisa disebut dengan SKI (sasaran kerja individu), sistem ini memuat tentang kontrak kerja dan target yang harus dicapai oleh karyawan, juga mengenai pengembangasn diri, pengembangan anak buah dan tingkat absensi (altendance) . SKI ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang telah diberikan oleh setiap karyawan kepada perusahaan. saat ini sistem penilaian SKI di PT. INTII (Persero) Bandung dilakukan oleh atasan ke bawahaan, namun rencananya akan diubah menjadi multirater yaitu yang bisa dikenal dengan evaluasi 360 derajat.

Penilaian prestasi kerja atau dengan kata laian SKI di PT. INTI (Persero) Bandung dilaksanakaan secara rutin setahun sekali.namun, dalam pelaksanaanya masih terdapat kendala yang dihadapi oleh appraiser.Terkadang hasil penelitian dari penilaian prestasi kerja/SKI setiap divisi tidak sesuai dengan sasaran kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan oleh nilai SKI yang bias yang dilaporkan dari setiap unit/devisi. Misalnya SKI setiap unit/devisi nilai rata-rata 95% namun SKI perusahaan sebesar 75%.Selain itu,appraiser mengalami kendala dalam menilai atendensi/kehadiran karyawan yang sering melakukan dinas luar .

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Herda Hermansyah Kepala Bagian Penilaian Kinerja dan Karier SDM.“ bahwa diduga telah terjadi penurunan semangat kerja karyawan pada divisi sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dan inisiatif karyawan dalam bekerja serta volume pekerjaan yang terlalu banyak dari atasan sehingga berdampak pada hasil kerja yang belum optimal danitu dibuktikan dari hasil penilaian prestasi kerja yang menurun belakangan ini. Fenomena ini ditandai oleh pengunaan waktu yang kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti menunda-nunda pekerjaan dan mengobrol pada saat jam kerja “ .Berikut data rekapitulasi penilaian prestasi kerja (SKI) karyawanyang terus menurun pada PT. INTI dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Data Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja

PT . INTI (Persero) Bandung Periode Bulan Februari Tahun 2011-2013

Aspek Yang Dinilai	2009	2010	2011
Kinerja/SKI	68,57%	67,87%	66,98%
Kopetensi	18,14%	17.98%	18.1%
Pembinaan SDM	10%	9,96%	9,94%
Total	96,71%	95,81%	95,2%

Sumber : Dokumen Perusahaan Divisi SDM PT . INTI (Persero) Bandung

Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari seorang atasan kepada bawahan sehingga karyawan menjadi malas dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi seperti bonus, *reward* dan promosi jabatan kepada karyawan masih rendah sehingga kinerja karyawan pun menurun.*(Sumber : Wawancara dengan Bapak Herda Hermansyah sebagai staf bagian SDM.*

Berdasarkan data dan hasil wawancara bahwa hasil kerja karyawan pada PT. INTII (Persero) Bandung belum optimal.karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga menyelesaikan tugas dengan seadanya tanpa ada keinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal, kurangnya motivasi dari atasan yang kurang memberikan arahan yang jelas tentang tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan.

Penurunan motivasi kerja tersebut jika tidak ditanggulangi tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan manjadi penghambat tujuan organisasi bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Karena semangat kerja yang rendah akan menimbulkan kemalasan yang berkepanjangan. Sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dan akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis tertarik mengambil sebuah penelitian dengan judul "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . INTI (Persero) BANDUNG ".

I.II Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka penulis ingin menguraikan mengenai:

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja, promosi dan motivasi kerja pada PT . INTI (Persero) Bandung
2. Apakah penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatanberpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial pada PT . INTI (Persero) Bandung

3. Apakah penilaian prestasi kerja terhadap motivasi berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial terhadap PT. INTI Bandung
4. Apakah signifikan pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja baik secara parsial dan simultan di PT. INTI (Persero) Bandung.

I.III Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja, promosi dan motivasi kerja pada PT. INTI (Persero) Bandung
2. Untuk mengetahuipengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadappromosi jabatanpada PT . INTI (Persero) Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap motivasipada PT . INTI (Persero) Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja, promosi dan motivasi kerja pada PT . INTI (Persero) Bandung

I.IV Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan ilmiah/teoritis pada penelitian ini adalah :

Bagi Akademis Dapat memberikan pengetahuan mengenai penilaian prestasi kerja dan rewardsehingga dapat berguna di masa yang akan datang. Menjadi refrensi bagi para pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawa

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah :

Kegunaan praktis bagi penulis untuk memeperdalam dan menambah pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai penilaian prestasi kerja dan reward. Selain itu manfaat untuk perusahaan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan yang berkaiatan dengan penilaian prestasi kerja sehingga dapat meningkatakan motivasi kerja karyawan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penilaian Prestasi Kerja

Bambang Wahyudi (2002: 101) berpendapat bahwa “Secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan (job performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Kegunaan atau manfaat penilaian prestasi kerja menurut Supryadi (2001) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen SDM, yaitu:Dokumentasi. Untuk memperoleh data yang pasti, sistematik, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalo ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya.

5. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
6. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
7. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
8. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
9. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
10. Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM.

Promosi

Menurut Fathoni (2006:160) Promosi atau sering orang menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya .

Tujuan Promosi

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

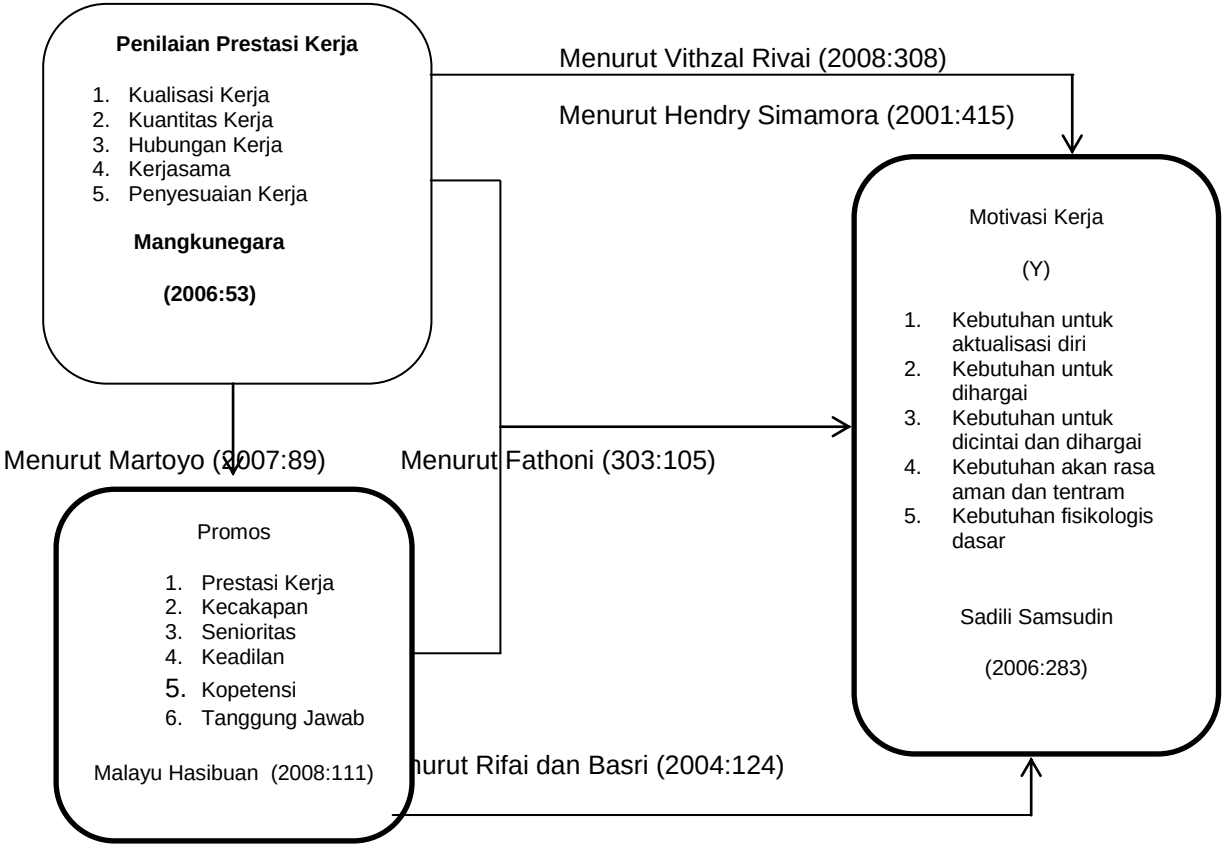
kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2002 : 113), yaitu :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan yang kebanggaan pribadi , status social yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar .
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja , berdisiplin tinggi , dan memperbesar produktivitas kerjanya .
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian denga direalisasinnya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkankreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimalperusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerjapara karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

Motivasi

“Motivasi berasal dari kata ladin movere yang berarti dorongan atau mengerakkan.Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM umumnya dan bawahan khususnya.Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Malayu S.P. Hasibuan (2002:141) .

- Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:67) Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis merupakan kesimpulan, tetapi kesimpulan ini belum final, masih harus dibuktikan kebenaranya.Selain itu, hipotesis sangat berguna untuk mengarahkan penelitian secara lebih jauh.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta teori yang menghubungkan ketiga variabel tersebut, maka penulis memutuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 Penilaian Prestasi Kerja pada PT . INTI (Persero) Bandung diasumsikan rendah.

H2 Promosi jabatan pada PT .INTI (Persero) Bandung diasumsikan rendah.

H3 Motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung diasumsikan rendah.

H4 Pengaruh Penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.

INTI Persero) Bandung diasumsikan rendah.

III Objek dan Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Suharsimi Arikunto(2000 ; 116).Objek penelitian merupakan salah satu bagian dari kegiatan penelitian yang menggunakan variabel. Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.Sedangkan benda, hal atau tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan disebut objek.

Objek dalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja (X1) dan promosi (X2) sebagai variabel bebas atau independen serta motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependen .

Penelitian dilakukan di PT .INTI (Persero) Bandung, yang berlokasi di JL.Moch .Toha No. 77 Bandung.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriftip dan verifikatif Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2005:11) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian.Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan.

Metode deskriftif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana penilaian prestasi kerja, promosi, dan motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan penilaian prestasi kerja dengan promosijabatan pada PT. INTI (Persero) Bandung, Untuk mengetahui hubungan positif dan signifikanpengaruh penilaian prestasi kerjadan promosi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung baik secara parsial dan simultan.

Teknik Penentuan Data

Menurut Umi Narimawati (2010:37) mengemukakan bahwa “Populasi adalah obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan yang ada di PT. INTI (Persero) Bandung berjumlah 701 orang, dimana terbagi menjadi 5 unit kerja, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Sampel

Menurut Sugiyono (2009 ; 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata). Menurut Sugiyono (2009 ; 118), propotionate stratified random sampling yaitu "teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional". Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. INTI (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel Husein Umar (2004;78) untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket : n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%,5%,10%)

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

$$n = \frac{214}{1 + 214\ (0{,}1)^2} = \frac{214}{3{,}14}$$

N=68

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang karyawan dengan melakukan pembulatan .

Ukuran alokasi sampel pada masing-masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut :

$$n_1 \frac{N_1}{N} xn$$

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada bagian SDM di PT. INTI (Persero) Bandung. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah–langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X....}}{k(1-R^2_{Y.X...})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai Fhitung> Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment Method atau dikenal dengan rumus Pearson.

b. Hipotesis

H_{01};μ(LK) > 68% Penilaian Prestasi Kerja, Promosi dan motivasi pada PT. INTI (Persero) Bandung tinggi.

H_{11};μ(LK) ≤ 68%Penilaian Prestasi Kerja, Promosi dan Motivasi pada PT. INTI (Persero) Bandung rendah.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t digunakan adalah :

$$t_{i=} \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{(1-R^2XY....Xk)CRii}{(n-k-1)}}} \quad i=1,2,3....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n – k – 1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

$_{02}$; ρ = 0,	Hubungan Penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi pada PT. INTI (Persero) Bandung.
$_{12}$;ρ ≠ 0,	Hubungan Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi pada PT. INTI (Persero) Bandung.
$_{03:}$;ρ = 0,	Penilaian prestasi kerja terhadap motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan pada PT. INTI (Persero) Bandung
$_{13}$;ρ ≠ 0,	Penilaian prestasi kerja terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada PT. INTI (Persero) Bandung
$_{04}$; ρ = 0,	Penilaian prestasi kerja dan Promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.
$_{14}$;ρ ≠ 0,	Penilaian prestasi kerja dan Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung

IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti.Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

Analisis Verifikatif

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi terhadap Motrivasi Kerja Karyawan

Dengan adanya Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan membantu dan mempermudah bagian manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian promosi jabatan sehingga membuat motivasi karyawan meningkat. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi dan implikasinya terhadap motivasi kerja karyawan. Pengujian akan dilakukan mengunakan dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh penilaian prestasikerja(X1) terhadap promosi (X2) , kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh Penilaian Prestasi Kerja(X1) dan Promosi(X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data interval tersebut akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Analisis Korelasi

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,596	,786
	X1	,596	1,000	,562
	X2	,786	,562	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	68	68	68
	X1	68	68	68
	X2	68	68	68

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara penilaian prestasi kerja(X1) dengan promosi (X2) sebesar 0,562 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif antara prestasi kerja dengan promosi menujukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang baik cenderung diikuti dengan peningkatan promosi. Kemudian hubungan antara penilaian prestasi kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 0,596 termasuk dalam kategori sedang, akan tetapi hubungan antara promosi (X2) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 0,786 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

Pengujian Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Pada sub struktur yang pertama variabel prestasi kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan promosi sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap promosi ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut: :

1 . Menghitung Koefisien Jalur

arena variabel independen hanya satu variabel (penilaian prestasi kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

(Px2x1) = rx1 x2 = (0,562)

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.19 diperoleh koefisien jalur prestasi kerja terhadap promosisebagai berikut

Koefisien Jalur Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,447	3,955		3,906	,000
	X1	,732	,133	,562	5,520	,000

a. Dependent Variable: X2

Nilai standardized coefficients sebesar 0,562 pada tabel 4.26 merupakan nilai koefisien jalur penilaian prestasi kerja terhadap promosi. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel penilaian prestasi kerja terhadap promosi.

1 Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562[a]	,316	,306	2,923

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa penilaian prestasi kerja memberikan pengaruh sebesar 31,6% terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung, sementara sisanya sebesar 68,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar prestasi kerja seperti disiplin, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pengujian Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja

Pada sub struktur yang kedua variabel prestasi kerja dan promosi berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menghitung Koefisien Jalur

Koefisien Jalur Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,041	1,808		3,895	,000
	X1	,168	,066	,225	2,549	,013
	X2	,379	,051	,660	7,471	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai standardized coefficients sebesar 0,225 dan 0,660 yang terdapat pada tabel 4.28 merupakan nilai koefisien jalur penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa promosi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja dibanding penilaian prestasi kerja.

Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808[a]	,653	,642	1,204

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja dan promosi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 65,3% terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.Sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Seperti bonus, reward dan sebagainya.Secara visual jalur dari variabel independen terhadap motivasi kerjapada PT INTI (Persero) Bandung.

1. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah penilaian prestasi kerja dan promosi berpengaruh terhadap motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis.Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

Uji Anova Untuk Uji Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,515	2	88,757	61,184	,000[b]
	Residual	94,294	65	1,451		
	Total	271,809	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 61,184 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;65) diperoleh nilai Ftabel = 3,138. Karena Fhitung (61,184) lebih besar dibanding Ftabel (3,138) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Penilaian prestasi kerja dan promosi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerjapada PT INTI (Persero) Bandung.Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh Penilaian prestasi kerja dan promosi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

V Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden Penilaian Prestasi Kerja berada pada kategori baik. Namun ada beberapa indikator yang menunjukan kategori kurang baik yaitu pada indikator kerja sama dengan presentase 46.25 dan penyesuaian kerja dengan presentase 47.5 dapat dilihat dengan kerjasama yang kurang baik anatar karyawan maka akan menyebabkan penyesuaian kerja akan berjalan lambat .
2. Berdasarkan tanggapan responden Promosi berada pada kategori baik. Namun pada indikator Prestasi Kerja, Kecakapan dan Keadilan presntase mengacu pada kurang baik itu dikarenakan promosi yang diberikan oleh PT. INTI (Persero) Bandung masih sangat kurang sehingga karyawan kecakapan dan prestasi kerja karyawan kurang baik karena mereka menggap perusahaan kurang cukup adil.
3. Berdasarkan tanggapan responden motivasi kerja PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori cukup . Dari beberapa butir pernyataan dalam kategori kurang baik ditanggapi responden yaitu indikator kebutuhan untuk dihargai dengan presntase 59.1% dan kebutuhan psikologis dasar dengan presntase 52.0% sudah jelas bahwa di PT. INTI (Persero) Bandung motivasi kerja yang diberikan kurang baik.
4. Hipotesis pengujian secara parsial menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,6% terhadap promosi sementara sisanya sebesar 68,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar promosi seperti bonus dan reward.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja karyawan padaPT. INTI (Persero) Bandung, diantaranya :

1. Setelah penulis melakukan penelitian di PT. INTI (Persero) Bandung berdasarkan tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja dari indikator kerjasama atau penyesuaian kerja penulis menyarankan perusahaan bisa mengadakan gathering dan outbound karyawan dengan permainan tim sehingga kerjasama yang terjalin dengan baik dapat terbawa dalam kantor.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai promosi, peneliti menyarankan untuk lebih menghargai prestasi kerja karyawan yang dapat aatau telah menguntungkan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih cakap dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan berada pada kategori cukup, selain didukung oleh penilaian prestasi kerja dan promosi. Peneliti menyarankan agar perusahaan terus membuat program untuk memotivasi kerja para karyawan contohnya dengan pemberian bonus, pvoucer liburan agar karyawan berlomba-lomba menjadi yang terbaik. perusahaan.
4. Saran penulis perusahaan harus terus memperhatikan faktor-faktor yang membuat motivasi kerja karyawan menigkat karena demi kelangsungan hidup perusahaan. Mempertahankan yang sudah baik dan membenahi yang belum cukup baik.

Daftar Pustaka

Anwar P. Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.

Bambang Wahyudi, Drs. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.

Fathoni. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Henry Simamora. 2004*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.STIE YKPN. Yogyakarta.

Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.Jakarta : Graha Ilmu

Malayu S.P Hasibuan.2002.*Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara

Malayu S.P Hasibuan.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara.

Martoyo, Kolonel. Kal (purn) Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.

Rivai, Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja.Jurnal http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-|kinerja-karyawan-definisi.htm*

Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif.*Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2009. *MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*Bandung : ALFABETA.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi : Genesis.

Veithzal Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya