BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT.INTI (Persero) Bandung

PT. INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk perseroan dan digolongkan kedalam Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis (BUMNIS), yang berada dibawah Badan Pengelola Industri Strategis atau BPIS yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. Sejak didirikan pada tahun 1926 sampai sekarang kantor pusat PT. INTI (Persero) berkedudukan di kompleks laboratorium pos, telepon, dan telegraf (PTT) jalan Moch Toha No.77 Bandung.

Awal tahun pendirian tersebut PT. INTI merupakan laboratorium pos, telepon, dan telegraf (PTT) serta laboratorium radio dan pusat perlengkapan radio yang bernaung dibawah jawatan (PTT) yang berdasarkan PP No.240 tahun 1961 diubah status hukumnya menjadi Perusahaan Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

Tanggal 25 Mei 1966, PN Telekomunikasi mulai mengadakan kerjasama dengan perusahaan asing yaitu Siemens AG dan pelaksanaanya dibebankan pada lembaga penelitian dan pengembangan pos dan telekomunikasi (LPP Postel). Untuk merealisasikan kerjasama tersebut maka pada tanggal 17 Februari 1968 dibentuk suatu unit bagian pabrik telepon didalam organisasi LPP Postel yang kemudian diubah menjadi lembaga penelitian pengembangan industri pos dan

telekomunikasi (LPPI Postel) yang diresmikan oleh Presiden Soeharto yang diwakili oleh Mentri Ekuin Sultan Hamengku Buwono IX pada tanggal 22 Juni 1968.

Sejarah dengan perkembangan perusahaan terutama pada bidang penelitian dan bidang industri, maka pada tahun 1971 dilakukan pemisahaan tugas pokok yaitu :

1. Lembaga penelitian dan pengembangan postel yang mempunyai tugas pokok dalam bidang pengujian, serta pengembangan sarana pos dan telekomunikasi baik dari segi teknologi maupun operasional.
2. Lembaga industri sebagai badan hukum yang berdiri dengan tugas pokok memproduksi sarana-sarana dan alat-alat telekomunikasi.

Berdasarkan PP No.34 tahun 1974 keputusan Mentri Keuangan RI No Kep. 1771/MK/IV/12/1974 tertanggal 28 Desember 1974, Akta Notaris Abdul Latief, Jakarta, No.22. PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) resmi didirikan mulai tanggal 30 Desember 1974 dengan modal awal RP.3.200.000.000,00.

Tanggal 19 Oktober 1989 PT. INTI (Persero) yang sebelumnya berada dibawah dapartemmen pariwisata pos dan telekomunikasi diserahkan kepada Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS), peralihan pengelolaan tersebut berdasarkan keputusan presiden No.44 mengenai BPIS.

Tanggal 17 Agustus 1998, PT. INTI (Persero) mempunyai visi, misi dan strategi. Visinya yaitu, PT. INTI (Persero) bertujuan menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan untuk mentransformasikan “MIMPI” menjadi “REALITA” *(To*

Be The Consumer's First Choice In Tranforming DREANS Into REALITY) . Dalam hal ini "MIMPI" diartikan sebagai keinginan atau cita-cita bersama antara PT. INTI dan pelanggannya, bahkan seluruh stakeholder perusahaan.

Berdasarkan rumusan visi yang baru maka rumusan misi PT. INTI (Persero) seperti berikut :

- Fokos bisnis tertuju pada kegiatan jasa engineering yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen.
- Memaksimalkan *value* (nilai) perusahaan serta mengupayakan *growth* (pertumbuhan) yang berkesinambungan.
- Berperan sebagai *prime mover* (pengerak utama) bangkitnya industri dalam negri.

Strategi PT. INTI (Persero) akan menumbuh kembangkan usahanya ialah fokus pada bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Integeritas Sistem dan Teknologi Infokom (ISTI).

4.1.2 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan PT. INTI (Persero) Bandung

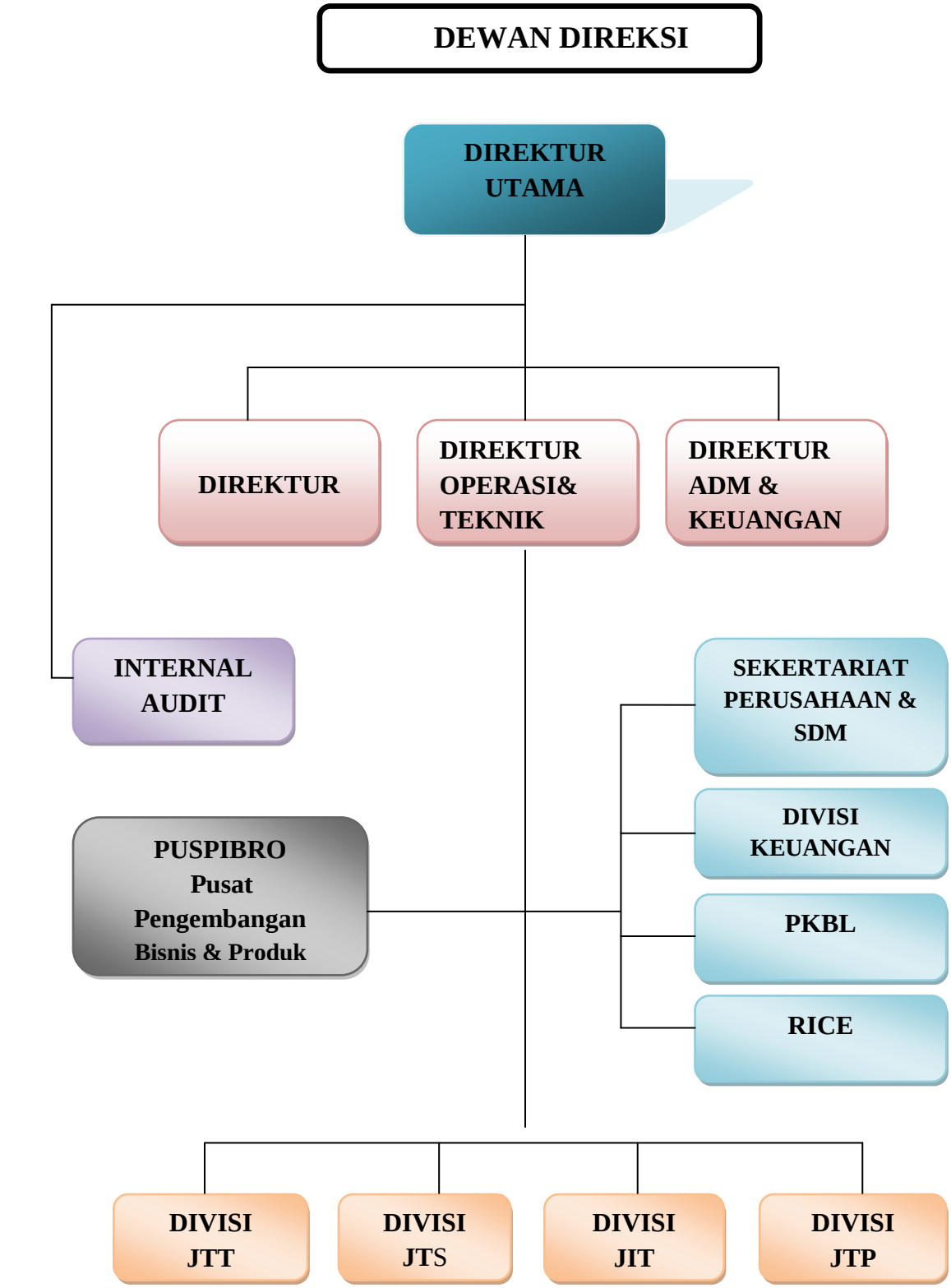
Menurut Dermanto dalam bukunya Pengantar Bisnis (2006:115) suatu struktur yaitu harus menempatkan karyawan dari berbagai tingkat kemampuan guna mencapai efesiensi yang maksimal atau gambar yang menjelaskan tentang garis wewenang seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Struktur organisasi PT . INTI (Persero) yangh berlaku saat ini adalah struktur organisasi yang disusun berdasarkan surat Keputusan Direksi Nomor :

KN . 015 / OT 022 / 209020 / 1995 bentuk yang digunakan adalah struktur organisasi fungsional, namun secara bertahap perusahaan mulai mengorientasikan ke bentuk divisional sejalan dengan dibentuknta Strategic Umum Unit (SBU). kekuasaan tertinggi dalam perusahaan terletak pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Karena saham-sahamnya dimiliki oleh negara, berarti kekuasaan tertinggi adalah pada pemerintah dan sebagai pengawas dan penasehat ditunjuk sebuah Dewan Komisaris. Dewan Direksi dipilih dan diangkat oleh pemerintah. Dewan ini terdiri dari :

a. Direksi
b. Internal Audit
c. Pusat Pengembangan Bisnis dan Produk (PUSBISPRO)
d. Divisi Sekretariat Perusahaan dan SDM
e. Divisi Keuangan
f. Unit PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan)
g. Unit RICE (*Regional Infocom Center Of Excellence)*
h. Unit Bisnis

Strukturorganisasi PT. INTI (Persero) dapat dilihat pada bagan 4.1 sebagai berikut :



Sumber : PT. INTI (Persero),2013

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. INTI (Persero) Bandung

4.1.3 Deskripsi Pekerjaan

Secara garis besar gambaran, fungsi dan tugas pokok dari masing-masing bagan adalah sebagai berikut :

A. Direksi

1. Direksi adalah suatu kesatuan dari unsur pempinan puncak perusahaan yang melakukan fungsi manajemen perusahaan, suatu dewan yang memimpin seluruh perusahaan korporasi dan menjalankan misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan kinerja usaha yang menguntungkan, kepuasan pelanggan yang maksimal. Direksi dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang dibantu oleh beberapa Direktur.
2. Direksi pada PT. INTI (Persero)

a. Direktur Utama.

b. Direktur Pemasaran.

c. Direktur Operasi dan Teknik.

d. Direktur Administrasi dan Keuangan.

3. Tiap-tiap Direktur bertanggung jawab atas berjalan fungsi-fungsi unit organisasi dan mempunyai kewenangan menetapkan kebijakan strategi dan oprasional sesuai dengan fungsinya.

a. Direktur Utama

Direktur utama mempunyai wewenang untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengkordinasikan pelaksanaan kegiatan direksi dalam pengelolaan perusahaan baik yang bersifat strategis maupun oprasional sesuai

dengan fungsi direksi agar misi perusahaan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar dan keputusan-keputusan rapat umum pemegang saham.

b. Direktur Pemasaran :

1. Fungsi Pemasaran.
2. Fungsi *Account Manager*.
3. Kebijakan Promosi.
4. Kebijakan Penjualan dan Kontrak Penjualan.
5. Kebijakan Pengendalian Kontrak Penjualan.
6. .Kebijakan Harga
7. Kebijakan Pemasok.
8. Kebijakan Hubungan Pelanggan (CRM).

c. Direktur Operasi dan Teknik :

1. Fungsi *Engineering* rekayasa atau pengembangan produk/jasa.
2. Fungsi Manajemen Proyek.
3. Fungsi Operasi.
4. Fungsi Logistik.
5. Fungsi Pelayanan Purna Jual.

d. Direktur Administrasi dan Keuangan :

1. Fungsi Akuntansi.
2. Fungsi Administrasi.
3. Fungsi Hukum.
4. Fungsi Humas.
5. Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

6. Fungsi Kesekretariatan Perusahaan.
7. Fungsi Sistem Informasi Perusahaan.
8. Fungsi Manajemen *Asset*.

B. Internal Audit

1. Pembentukan Unit Internal Audit ditujukan untuk mendukung dan membantu direktur utama dalam mangawasi jalannya kegiatan usaha perusahaan namun tidak terbatas pada pemeriksaan dan konsultasi audit, baik yang sifatnya preventif maupun korektif.
2. Kepala Internal Audit memimpin dan mengelola pelaksanaan fungsi-fungsi sebagai berikut :
   a. Perencanaan, pengendalian dan pengembangan audit.
   b. Audit Operasional.
   c. Audit Keuangan.
   d. Tidak Lanjut Temuan.

C. Pusat Pengembangan Bisnis dan Produk (PUSBISPRO)

1. Pusat Pengembangan Bisnis dan Produk adalah unit organisasi yang dibentuk untuk membantu Direksi dalam melaksanakan beberapa tugas strategis dibidang pengembangan bisnis perusahaan dan pengembangan produk.
2. Untuk meleksanakan tugasnya Kepala Pusat Pengembangan Bisnis dan Produk dibantu oleh beberapa unit dengan fungsi-fungsi sebagai berikut :

a. Bagian Kesekretariatan PUSBISPRO dan SIM melaksanakan fungsi kesekretariatan unit organisasi PUSBISPRO dan fungsi strategis perencanaan dan pengendalian pengembangan SIM perusahaan.

b. Bidang Pengembangan Bisnis Perusahaan

Bidang pengembangan bisnis perusahaan terdiri dari beberapa kelompok yang mencakup namun tidak terbatas pada :

1. Kelompok Kajian Bisnis

Menlakukan fungsi kajian bisnis dengan hasil kejian yang terutang dalam dokumen kajian bisnis yang meliputi, namun tidak terbatas pada :

- Dokumen *SWOT Analysis*
- Dokumen *Business portopolio*
- Dokumen *Business Plan*

2. Kelompok Manajemen Kualitas

Kelompok manajemen kualitas melaksanakan fungsi penyusunan konsep-konsep manajemen kualitas, sosialisasi konsep-konsep manajemen kualitas ke Top Manajemen dan unit-unit organisasi, melaksanakan mentoring implementasi/penerapan manajemen kualitas dan membantu peleksanaan sertifikasi dan penerapan manajemen kualitas yang meliputi namut tidak terbatas pada :

- *ISO- International Standard Organisation*
- *MB – Maicolm Baldrige*
- *BSC – Balance Score Card*

c. Bidang Pengembangan Produk

Bidang pengembangan produk terdiri dari beberapa kelompok yang melaksanakan beberapa fungsi yang mencakup namaun tidak terbatas pada:

1. Kelompok Perencanaan Teknologi

Melaksanakan fungsi-fungsi analisa pengembangan teknologi, penyusunan arah strategi adaptasi perusahaan dengan perkembangan teknologi dan penyusunan dokumen perencanaan teknologi yang meliputi namun tidak terbatas pada *Technology Road Ma*.

2. Kelompok Pengembangan Produk

Melakukan fungsi-fungsi penyusunan kebijakan arah pengembangan produk, mengkoordinasikan pelaksanaan dan melaksanakan pengembangan produk serta melakukan pendaftaran paten HAKI (Hak Kekayaan Intelektual) dari produk hasil pengembangan mandiri perusahaan atau *Gemine Product.*

3. Kelompok Peningkatan Kandungan Lokal

Melaksanakan fungsi-fungsi analisa kemungkinan peningkatan kandungan lokal. Mengarahkan dan mengkoordinasikan dan melaksanakan usaha-usaha peningkatan kandungan lokal produk yang akan diantarkan/dijual perusahaan kepada pelanggan.

D. Divisi Sekretariat Perusahaan

1. Pembentukan divisi sekretariat perusahaan dan SDM ditujukan untuk mendukung dan membantu direksi mengelola dan menjalankan kegiatan perusahaan meliputi bidang Administrasi Perusahaan, Humas, Hukum, Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi, Pengembangan dan Pelayanan SDM.

2. Divisi Sekretariat Perusahaan melaksanakan fungsi-fungsi meliputinamun tidak terbatas pada :

1. Fungsi administrasi perusahaan, mengenai urusan administrasi perkantoran, umum, kerumahtanggan, infra struktur system informasi manajemen dan pengadaan.
2. Fungsi Hukum, menangani komunikasi internal, komunikasi korporasi, komunikasi media dan fungsi dukungan dan atau pelayanan humas.
3. Fungsi Humas, mengenai komunikasi internal, komunikasi korporasi, komunikasi media dan fungsi dukungan dan, atau pelayanan humas.
4. Fungsi pengembangan system SDM dan organisasi, menangani urusan pengembangan organisasi, pengembangan sistem SDM dan dukungan pelaksanaaan sistem SDM.
5. Fungsi pengembangan dan pelayanan SDM, mengenai urusan pengembangan SDM, sistem informasi SDM, administrasi pelayanan, personalia dan kesejahteraan, hubungan industri dan pengajian.

E. Divisi Keuangan

Pembentukan divisi keuangan untuk mendukung dan membantu direksi mengelola dan menjalankan kegiatan pada bidang keuangan perusahaan meliputi namun tidak terbatas pada :

1. Fungsi perencanaan dan pengembangan sistem akuntansi dan keuangan, menangani urusan yang meliputi namauntidak terbatas pada :
    a. Fungsi administrasi perencanaan dan pengembangan sistem akauntansi keuangan.
    b. Pelaksanaan fungsi perencanaan dan pengembangan sistem akuntansi.
    c. Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi akuntansi dan keuangan.
2. Fungsi akauntansi dan anggaran, menangani urusan yang meliputi :
    a. Fungsi Akuntansi
    b. Laporan Manajemen
    c. Pengendalian anggaran dan vertivikasi
3. Fungsi pendanaan, mengenai urusan yang meliputi :
    a. Fungsi pengelolaan dana
    b. Bendahara
    c. Perencanaan dan pengendalian keuangan
    d. Fungsi *financial engineering* guna melakukan trobosan dalam meningkatkan kemampuan ketersedian dana untuk perusahaan.
4. Fungsi manajemen asset menangani urusan yang meliputi :

    Optimal asset dan Portopolio investasi.

5. Fungsi pajak dan asuransi, menangani urusan yang meliputi namun tidak terbatas pada pajak dan asuransi.

F. Unit PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan)

1. Pembentukan unit PKBL ditujukan untuk mendukung dan membantu direksi dan menambah tugas dari pemerintah dalam melaksanakan program kemitraan unit usaha kecil dan menengah dengan perusahaan dan program pembinaan lingkungan perusahaan.
2. Unit PKBL melaksanakan fungsi-fungsi yang meliputi :
    a. Fungsi perencanaan dan pengendalian program kemitraan dan bina lingkungan.
    b. Fungsi operasinal program kemitraan dan bina lingkungan.

G. Unit Rice *(Regional Infocom Center Of Exellence)*

1. Pembentukan unit RICE ditujukan untuk mendukung dan membantu direksi dalam mengemban tugas dari pemerintah (Departemen Perindustrian) sebagai incubator usaha kecil dan menengah bidang *infocom* atau sebagai salah satu *Regional Infocom Center Of Excellence.*
2. Unit RICE yang meliputi :
    a. Fungsi administrasi RICE yang meliputi namun tidak terbatas pada perencanaan dan evaluasi program garapan RICE dan hal-hal yang bersifat administrative.
    b. Fungsi kelompok oprasional program RICE yang mempunyai tugas meliputi namun tidak terbatas pada :
        1. Menyususn strategi dan program kerja, anggaran untuk pelaksanaan program kerjanya.

2. Meleksanakaan pembinaan bagi usaha kecil dan menengah dibidang IT dan membangun hubungan baik dan komunitas dibidang IT.
3. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pelatihan, seminar, *workshop* dan *event organizer* yang berkaitan dengan bidang IT bagi usaha kecil dan menengah.
4. Mengupayakan sumber dana dan fasilitas untuk peleksanaan program RICE dari pemerintah dan pihak-pihak lainya.
5. Mengevaluasi efektifitas kegiatan pelatihan, seminar, *workshop* dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lainnya yang berkaitan dengan program RICE.

H. Unit Bisnis

1. Pembentukan unit bisnis ditujukan untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan melalui usaha-usaha memupuk keuntungan bagi perusahaan dengan menjalankan proses bisnis yaitu : rekayasa produk/jas, pemasaran, pengadaan material dan pengadaan produk, instalasi dan *test commissioning*, integrasi sistem, penyerahan dan pelayanan produk/jasa, purna jual di area bisninya masing-masing.

a. Unit bisnis terdiri dari beberapa divisi antara lain :
b. Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT)
c. Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS)
d. Jasa Integrasi Teknologi (JIT)

4.1.4 Aktivitas Usaha PT. INTI (Persero) Bandung

Dalam TAHUN 22005-2007 PT. INTI (Persero) menangani penjualan produk dan jasa untuk membangun infrastruktur telekomunikasi, yang dikelompokan kedalam tiga bidang usaha yaitu :

1. Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT)
2. Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS)
3. Jasa Integrasi Teknologi (JIT)

4.1 Karakateristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 68 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	42	61,7%
2	Wanita	26	38,3%
	Total	**68**	**100%**

Pada tabel 4.1 dapat dilihat data responden berdasarkan jenis kelamin, dari 68 orang yang diteliti, sebanyak 42 orang atau sebesar 61,7 % diantaranya adalah pria dan 26 orang atau sebesar 38,3 % diantaranya wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. INTI (Persero)

Bandung adalah pria. Hal ini dikarenakan pekerjaan ini membutuhkan keterampilan teknis pria dalam bidang peralatan telekomunikasi.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 30 tahun	8	11,8%
2	31 – 40 tahun	17	25%
3	41 – 50 tahun	34	50%
4	> 50 tahun	9	13,2%
	Total	**68**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan umur. Dari 68 orang yang diteliti berusia 41-5O tahun, yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 50%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berumur 41-50 tahun menunjukan pegawai pada PT. INTI (Persero) Bandung tergolong dalam usia produktif.

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA	4	5,9%
2	D3	26	38,2%
3	S1	38	55,9%
	Total	**68**	**100%**

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yang menjadi responden

menurut pendidikan adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 55,9%, D3 38,2 % dan 5,9% untuk SMA dari total responden. Hal itu menenjukan PT. INTI (Persero) Bandung memiliki standar penerimaan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	**9**	**13,3%**
2	6 – 10 tahun	**12**	**17,6%**
3	11 – 15 tahun	**28**	**41,1%**
4	Lebih dari 15 tahun	**19**	**28%**
	Total	**68**	**100%**

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yang menjadi responden memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 41,1% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun ada sebanyak 19 orang atau sebesar 28% dari total responden. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun hanya ada sebanyak 12 orang atau sebesar 17,6% dari total responden dalam penelitian ini. Hal diatas menunjukan rata-rata karyawan merasa sudah cukup lama dan nyaman.

4.3 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.

4.3.1 Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja

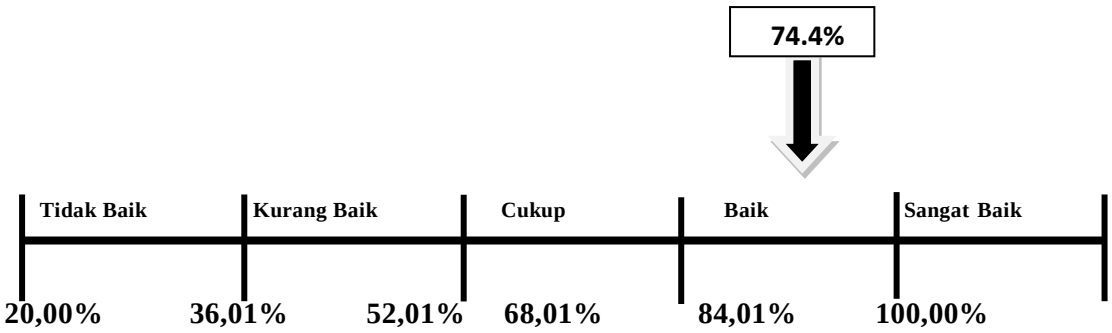
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar jawaban responden "5" terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang variabel Penilaian Prestasi Kerja. Dari 68 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai Penilaian Prestasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator-indikador Pertanyaan Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Kualitas Kerja				
1	306	340	90.0	Sangat Baik
2	234	340	68.8	Cukup Baik
Kuantitas Kerja				
3	287	340	84.4	Sangat Baik
4	253	340	74.4	Baik
Hubungan Kerja				
5	283	340	83.2	Baik
6	279	340	82.5	Baik
Kerja Sama				
7	300	340	88.2	Sangat Baik
8	157	340	46.2	Kurang Baik
Penyesuaian Kerja				
9	268	340	78.8	Baik
10	160	340	47.5	Kurang Baik
Total	**2527**	**3400**	**74.4**	**Baik**

Sumber : Hasil Kuisioner, 2013

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Skala Penafsiran Skor Pada Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel penilaian prestasi kerja sebesar 74.4% berada di antara interval 68% – 84%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa penilaian prestasi kerja pada PT. INTI (Persero) Bandung secara umum berada dalam kategori baik.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap 10 butir pernyataan dari 5 indikator Penilaian Prestasi Kerja.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distributor skor tanggapan responden

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Pernyataan 1	f	46	17	0	3	2	306	340	90.0
		%	67.6%	25.0%	0.0%	4.4%	2.9%			
2	Pernyataan 2	f	13	30	9	6	10	234	340	68.8
		%	19.1%	44.1%	13.2%	8.8%	14.7%			
Total Indikator								540	680	79.4

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Kualitas Kerja sebesar 79,4% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden sangat setuju apabila perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Artinya Karyawan yang berkualitas merupakan suatu modal dasar untuk membangun suatu organisasi yang kuat dan berhasil menurut Ikacha Ibrahim (2013).

2. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja yang diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distributor skor tanggapan responden

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kuantitas Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
3	Pernyataan 3	f	25	38	0	5	0	287	340	84.4
		%	36.8%	55.9%	0.0%	7.4%	0.0%			
4	Pernyataan 4	f	5	47	10	4	2	253	340	74.4
		%	7.4%	69.1%	14.7%	5.9%	2.9%			
Total Indikator								540	680	79.4

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Kuantitas Kerja sebesar 79,4% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden setuju . Tanggapan tersebut menjelaskan bahwa responden setuju dengan pemberian *reward* apabila karyawan dapat mencapai target dan mendapat *punishment* apabila pekerjaan mereka tidak tepat waktu. Seperti yang dikemukakan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quantity of Work (Kualitas Kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pagawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.”

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distributor skor tanggapan responden :

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Hubungan Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
5	Pernyataan 3	f	23	40	0	3	2	283	340	82.2
		%	33.8%	58.8%	0.0%	4.4%	2.9%			
6	Pernyataan 4	f	30	22	11	3	2	279	340	82.5
		%	44.1%	32.4%	16.2%	4.4%	2.9%			
Total Indikator								562	680	82.4

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Hubungan Kerja sebesar 82,4% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden dapat dilihat paling banyak seperti yang dikemukakan Tjepi F. Aloewir (1996), bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Salah satu faktornya karyawan harus bekerja dengan jujur dan tidak ada manipulasi data untuk menguntungkan kepentingan pribadi.

4. Kerja Sama

Kerja Sama karyawan yang diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distributor skor tanggapan responden :

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kerja Sama

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
7	Pernyataan 7	f	40	22	0	6	0	300	340	88.2
		%	58.8%	32.4%	0.0%	8.8%	0.0%			
8	Pernyataan 8	f	9	7	3	26	23	157	340	46.2
		%	13.2%	10.3%	4.4%	38.2%	33.8%			
Total Indikator								457	680	67.2

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Kerja Sama sebesar 67,2% dan termasuk dalam kategori cukup baik.

Dapat diartikan kerja sama antar karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung pada umumnya belum terjalin dengan baik. SEPERTI YANG DIKEMUKAKAN OLEH Joko Warsihna (2005), setiap keberhasilan organisasi harus disikapi sebagai kesuksesan bersama. Jika ada anggota tim yang merasa hebat dan lebih berjasa pada sebuah hasil sukses, maka keutuhan dan kekompakan organisasi/tim pasti lenyap, dan segera digantikan oleh kekuatan konflik yang secara pasti mengantar organisasi/tim pada kehancuran.

5. Penyesuaian Kerja

Penyesuaian Kerja karyawan yang diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distributor skor tanggapan responden :

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Penyesuaian Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
9	Pernyataan 9	f	15	43	2	7	1	268	340	78.8
		%	22.1%	63.2%	2.9%	10.3%	1.5%			
10	Pernyataan 10	f	7	9	6	25	21	160	340	47.5
		%	10.3%	13.2%	8.8%	36.8%	30.9%			
Total Indikator								428	680	63.2

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Kerja Sama sebesar 63,2% dan termasuk dalam kategori cukup baik.

Dapat diartikan di PT. INTI (Persero) Bandung harus sering melakukan pelatihan kerja agar penyesuaian kerja karyawan menjadi baik . menurut Dawis Lofquist (1984) mendefinisikan penyesuaian bekerja sebagai “proses berkelanjutan dan dinamis di mana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensi dengan lingkungan kerja.”

4.3.2 Analisis Deskriptif Promosi

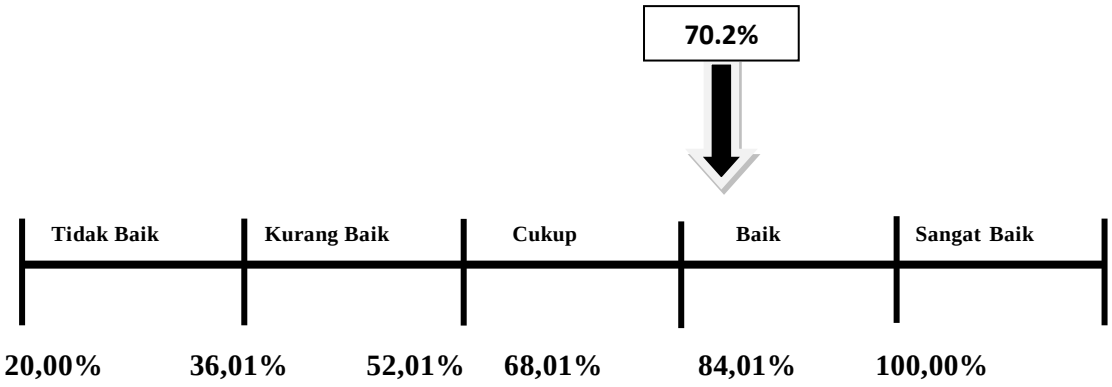
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar jawaban responden "5" terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang variabel Promosi. Dari 68 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai Promosi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Skor Jawaban Responden Terhadap Itndikator-indikator Pertanyaan Variabel Promosi

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Prestasi Kerja				
1	285	340	83.9	Baik
2	174	340	51.2	Kurang Baik
Kecakapaan				
3	277	340	81.5	Baik
4	161	340	47.4	Kurang Baik
Senioritas				
5	274	340	80.6	Baik
6	250	340	73.5	Baik
Keadilan				
7	271	340	79.7	Baik
8	170	340	50.0	Kurang Baik
Kompetensi				
9	277	340	81.5	Baik
10	215	340	63.2	Cukup
Tanggung Jawab				
11	269	340	79.1	Baik
12	240	340	70.9	Baik
Total	**2863**	**3400**	**70.2**	**Baik**

Sumber : Hasil Kuisioner, 2013

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3

Skala Penafsiran Skor Pada Variabel Promosi

Melalui jumlah skor tanggapan dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Promosi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Promosi termasuk dalam kategori "baik".

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indicator :

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja karyawan yang diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distributor skor tanggapan responden :

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Prestasi Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Pernyataan 1	f	24	35	7	2	0	285	340	83.9
		%	35.3%	51.5%	10.3%	2.9%	0.0%			
2	Pernyataan 2	f	3	14	16	20	15	174	340	51.2
		%	4.4%	20.6%	23.5%	29.4 %	22.1 %			
Total Indikator								459	680	67.6

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Prestasi Kerja sebesar 67.6% dan termasuk dalam kategori cukup baik.

Dapat diartikan di PT. INTI (Persero) Bandung sebaiknya memberikan kesempatan berprestasi dengan menyedikan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan. Menurut Hasibuan (1995:105), 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.

2. Kecakapaan

Promosi yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator kecakapaan diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kecakapaan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
3	Pernyataan 3	f	24	34	1	9	0	277	340	81.5
		%	35.3%	50.0%	1.5%	13.2%	0.0%			
4	Pernyataan 4	f	4	11	5	34	14	161	340	47.4
		%	5.9%	16.2%	7.4%	50.0%	20.6%			
Total Indikator								438	680	64.5

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Kecakapaan sebesar 64.5% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Sumantri (2004) karyawan harus bias mengembangkan kecakapan dalam berkomunikasi dan memecahkan masalah untuk membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang penting.

3. Senioritas

Promosi yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator senioritas diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Senioritas

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
5	Pernyataan 5	f	27	31	1	3	6	274	340	80.6
		%	39.7%	45.6%	1.5%	4.4%	8.8%			
6	Pernyataan 6	f	12	37	6	11	2	250	340	73.5
		%	17.6%	54.4%	8.8%	16.2%	2.9%			
Total Indikator								524	680	77.0

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Senioritas sebesar 77.0% dan termasuk dalam kategori baik.

Dapat diartikan di PT. INTI (Persero) Bandung tidak ada berbedaan antara karyawan senior dan baru mereka memiliki hak yang sama. Seperti yang dikemukakan oleh MR. Ganish (2011) Senioritas itu tidak menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Namun ada kalanya senioritas juga diperlukan apabila dapat memeberikan contoh yang baik pada juniornya.

4. Keadilan

Promosi yang dirasakan karyawan PT. INTI atas indikator Keadilan diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden .

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Keadilan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
7	Pernyataan7	f	25	32	2	3	6	271	340	79.7
		%	36.8%	47.1%	2.9%	4.4%	8.8%			
8	Pernyataan 8	f	4	13	8	31	12	170	340	50.0
		%	5.9%	19.1%	11.8%	45.6%	17.6%			
Total Indikator								441	680	65.1

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Keadilan sebesar 65.1% dan termasuk dalam kategori cukup.

Dapat diartikan di PT. INTI (Persero) Bandung *reward* yang diberikan masih kurang sehingga karyawan keadilaan belum cukup baik. Seperti yang dikemukakan oleh Tb. Sjafri Mangkuprawita (2010), belum adanya prosedur oprasional yang standar termasuk dalam hal pemberian penghargaan dan hukuman karyawan. Keputusan untuk itu lebih berdasarkan pada jastifikasi sang pimpinan yang acap bersifat subyektif.

5. Kopetensi

Promosi yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator Kopetensi diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kopetensi

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
9	Pernyataan 9	f	24	35	1	6	2	277	340	81.5
		%	35.3%	51.5%	1.5%	8.8%	2.9%			
10	Pernyataan 10	f	5	28	16	11	8	215	340	63.2
		%	7.4%	41.2%	23.5%	16.2%	11.8%			
Total Indikator								492	680	72.6

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Kopetensi sebesar 72.6% dan termasuk dalam kategori baik.

Dapat diartikan Adanya pengembangan karier karyawan yang memiliki kemampuan yang baik di PT. INTI (Persero) Bandung. Sally Wechmeier-Michael Abhy (2009-246) berpendapat bahwa kopetensi adalah kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik atau suatu keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

6. Tanggung Jawab

Promosi yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator Tanggung Jawab diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.17

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Tanggung Jawab

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
11	Pernyataan 11	f	19	37	3	8	1	269	340	79.1
		%	27.9%	54.4%	4.4%	11.8%	1.5%			
12	Pernyataan 12	f	10	36	9	6	7	240	340	70.9
		%	14.7%	52.9%	13.2%	8.8%	10.3%			
Total Indikator								509	680	75.0

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator Tanggung Jawab sebesar 75.0% dan termasuk dalam kategori baik.

Dapat diartikan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan sudah baik. Menurut Sunyoto (2013) Perusahaan memberikan kesempatan seluas luasnya kepada seluruh karyawan dari berbagai level, agar terbiasa untuk mengungkapkan semua permasalahan dann pendapat dengan syarat dapat dipertanggung jawabkan.

4.3.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung akan terungkap dari hasil data lapangan yang diperoleh dari kuisioner . motyivasi kerja karyawan diukur menggunakan 5 indikator dan dioperasikan menjadi 10 butir pernyataan.

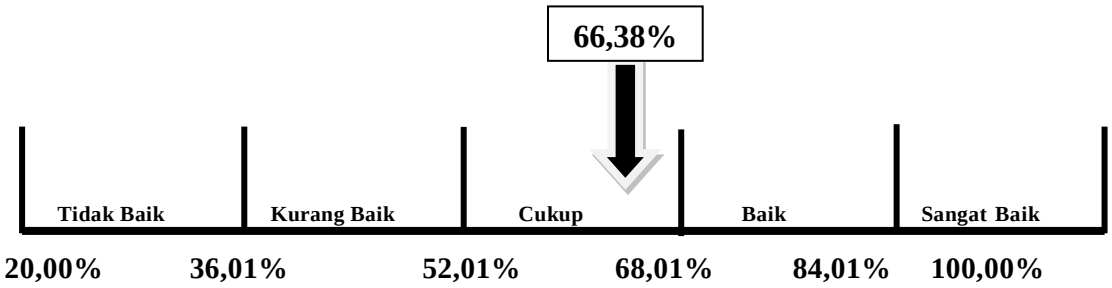
Dari 68 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai Motivasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.18
Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
1	253	340	74.4	Baik
2	201	340	59.1	Cukup
Kebutuhan Untuk Dihargai				
3	271	340	79.7	Baik
4	177	340	52.0	Kurang Baik
Kebutuhan Untuk Dicintai dan Dihargai				
5	249	340	73.2	Baik
6	210	340	61.8	Cukup
Kebutuhan akan Rasa Aman dan Tentram				
7	232	340	68.2	Baik
8	214	340	62.9	Cukup
Kebutuhan Psikologis Dasar				
9	273	340	80.3	Baik
10	177	340	52.0	Kurang Baik
Total	**2257**	**3400**	**66.4**	**Cukup**

Sumber : Hasil Kuisioner, 2013

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut



Gambar 4.4

Skala Penafsiran Skor Pada Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Motivasi Kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja termasuk dalam kategori "cukup". Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan tentang Motivasi Kerja dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. Aktualisasi Diri

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator Aktualisasi Diri diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.19

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Aktualisasi Diri

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Pernyataan 1	f	25	19	4	20	0	253	340	74.4
		%	36.8%	27.9%	5.9%	29.4%	0.0%			
2	Pernyataan 2	f	7	21	6	30	4	201	340	59.1
		%	10.3%	30.9%	8.8%	44.1%	5.9%			
Total Indikator								454	680	66.8

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator aktualisasi diri sebesar 66.8% dan termasuk dalam kategori cukup.

Dapat diartikan perusahaan sebaiknya lebih memberikan kebebasan untuk mengembangkan bakat dan talenta kepada karyawan. Menurut Arianto (2009) aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bias.

2. Kebutuhan Untuk Dihargai

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator untuk dihargai diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.20

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator untuk Dihargai

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
3	Pernyataan 3	f	21	36	0	11	0	271	340	79.7
		%	30.9%	52.9%	0.0%	16.2%	0.0%			
4	Pernyataan 4	f	1	26	5	17	19	177	340	52.0
		%	1.5%	38.2%	7.4%	25.0%	27.9%			
Total Indikator								448	680	65.9

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator untuk dihargai sebesar 65.9% dan termasuk dalam kategori cukup.

Dapat diartikan perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan kepada masing-masing karyawan atas prestasi kerja yang dicapai agar karyawan merasa diakui dan dihargai.

3. Kebutuhan untuk Dicintai dan Dihargai

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator kebutuhan untuk dicintai dan dihargai diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.21

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator kebutuhan untuk dicintai dan dihargai

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
5	Pernyataan 5	f	28	20	0	9	11	249	340	73.2
		%	41.2%	29.4%	0.0%	13.2%	16.2%			
6	Pernyataan 6	f	13	24	5	8	18	210	340	61.8
		%	19.1%	35.3%	7.4%	11.8%	26.5%			
Total Indikator								459	680	67.5

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator untuk dihargai sebesar 67,5% dan termasuk dalam kategori cukup.

Dapat diartikan perusahaan sebaiknya Perusahaan mengakui hasil karya individu yang karyawan capai dalam pekerjaanya agar karyawan merasa dicintai dan dihargai.

4. Kebutuhan akan Rasa Aman dan Tentram

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator kebutuhan akan rasa aman dan tentram menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebu

Tabel 4.22

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator untuk Dihargai

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
7	Pernyataan 7	f	6	37	4	21	0	232	340	68.2
		%	8.8%	54.4%	5.9%	30.9%	0.0%			
8	Pernyataan 8	f	12	24	6	14	12	214	340	62.9
		%	17.6%	35.3%	8.8%	20.6%	17.6%			
Total Indikator								446	680	65.6

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator untuk dihargai sebesar 65.6% dan termasuk dalam kategori cukup.

Dapat diartikan perusahaan kurang memberikan jaminan keamanan jabatan apabila karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan merasa posisinya aman.

5. Kebutuhan Psikologi Dasar

Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan PT. INTI (Persero) Bandung atas indikator kebutuhan psikologi dasar diukur menggunakan 2 pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 4.23

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Psikologi Dasar

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
9	Pernyataan 9	f	23	34	0	11	0	273	340	80.3
		%	33.8%	50.0%	0.0%	16.2%	0.0%			
10	Pernyataan 10	f	10	10	5	29	14	177	340	52.0
		%	14.7%	14.7%	7.4%	42.6%	20.6%			
Total Indikator								450	680	66.2

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator untuk dihargai sebesar 66.2% dan termasuk dalam kategori cukup.

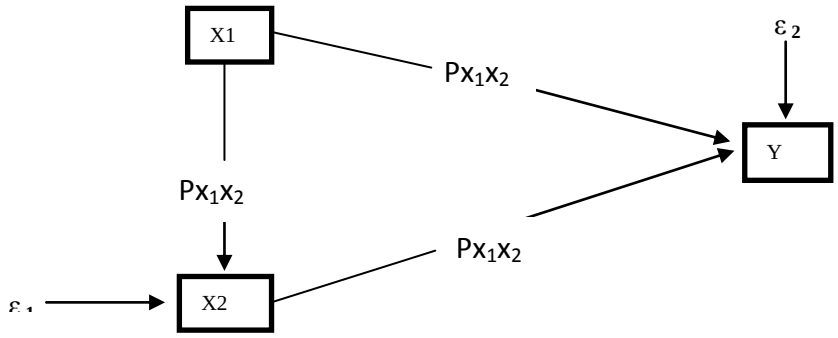
Dapat diartikan perusahaan kurang memberikan Fasilitas dasar seperti perlindungan fisik karyawan diperhatikan perusahaan agar karyawan merasa nyaman .

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi terhadap Motivasi 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(X_1) terhadap promosi (X_2) , kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh Penilaian Prestasi Kerja(X_1) dan Promosi(X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5

Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat dinformasikan kedalam dua bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Sub Pertama :

$X2=Px2x1X1 + \varepsilon_1$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua :

$Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja

X_2 : Promosi

X_1 : Penilaian Prestasi Kerja

P_{X2X1} : Koefisien jalur penilaian prestasi kerja terhadap promosi

P_{YX2} : Koefisien jalur promosi terhadap motivasi kerja

P_{YX1} : Koefisien jalur penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja

ε : Pengaruh faktor lain

Karena keterbatasan skala pengukuran data variabel penelitian (yaitu skala ordinal), maka sebelum menguji pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja karyawan terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval.* dari data masing-masing variabel, diperoleh rekap data untuk perhitungan analisis jalur seperti yang disajikan pada lampiran.

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.

4.4.2 Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.24

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Pada Tabel 4.24 memperlihatkan secara lengkap berdasarkan perhitungan statistik hasil pengolahan data korelasi antara penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja.

Tabel 4.25
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(X_1) dengan promosi (X_2) 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 (X_1) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 0,596 termasuk dalam kategori sedang, akan tetapi hubungan antara promosi (X_2) dengan motivasi kerja (Y) sebesar 0,786 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan antar variabel, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji prestasi kerja terhadap promosi, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi,terhadap motivasi kerja. Setelah itu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis antar variabel.

4.4.3.1 Pengujian Penilaian Prestasi KerjaTerhadap 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

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

$$(P_{x_2x_1}) = r_{x_1\, x_2} = (0{,}562)$$

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

Tabel 4.26
Koefisien Jalur Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari hasil mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *software SPSS.19* diperoleh koefisien determinasi prestasi kerja terhadap promosi sebagai berikut.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

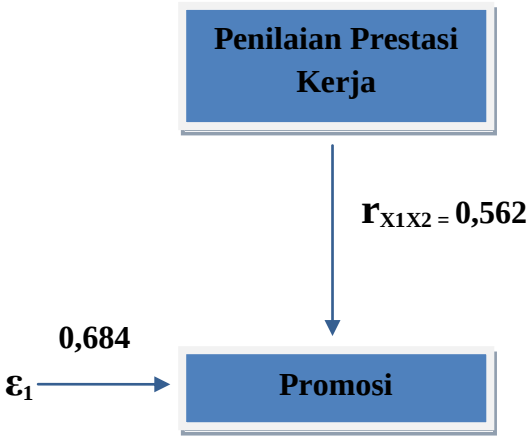
Model Summary

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.

Secara visual jalur dari variabel penilaian prestasi kerja terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.6
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

3) Pengujian Hipotesis

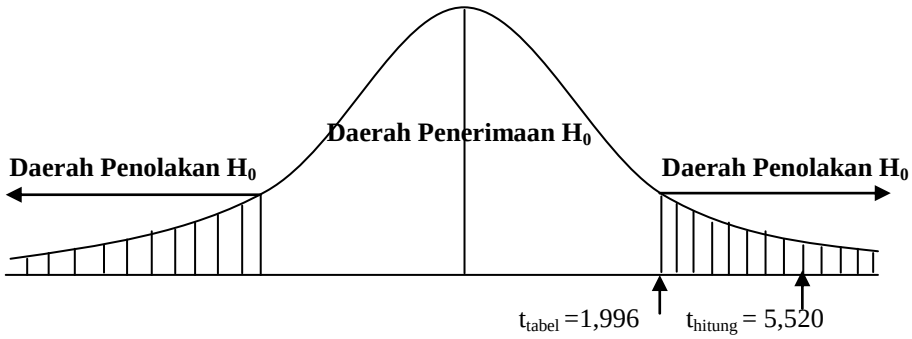
Selanjutnya untuk membuktikan apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \beta_{YX} = 0$ Penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung.

$H_1 : \beta_{YX} \neq 0$ Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung.

Pada tabel 4.26 diperoleh nilai statsitik uji t pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi sebesar 5,520. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 66 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Karena t_{hitung} (5,520) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,996) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha),

sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Pada gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,520 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi pada PT INTI (Persero) Bandung. Mengenai hubungan kedua variabel ini, didukung oleh hasil penelitian Mastur (2002) mengemukakan bahwa peleksana penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk promosi kenaikan jabatan.

4.4.3.2 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:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *software SPSS.19* diperoleh koefisien jalur penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.28
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.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *software SPSS.19* diperoleh koefisien determinasi penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.29

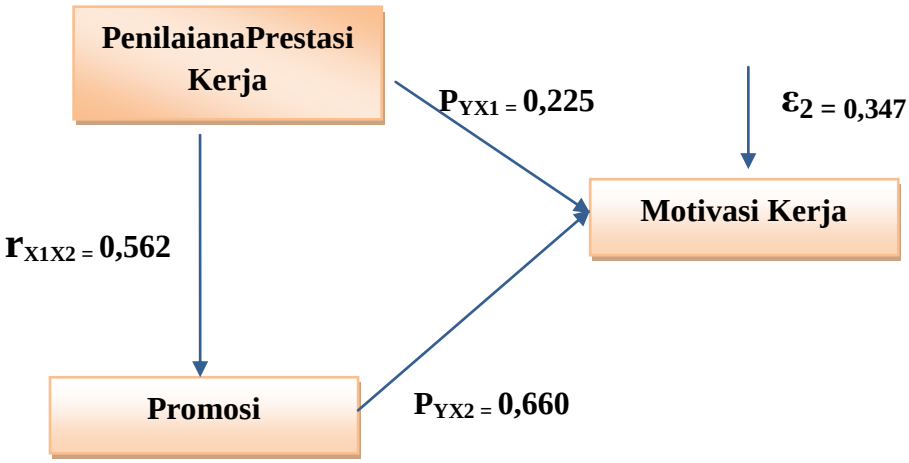
Koefisien Determinasi Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja

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 dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.8
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung sebagai berikut..Besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

- Pengaruh langsung prestasi kerja terhadap motivasi kerja

  $(P_{YX1})^2$ = **(0,225) x (0,225) = 0,051 (5,1%)**

- Pengaruh tidak langsung prestasi kerja terhadap motivasi kerja

  P_{YX1} x r_{X1X2} **x** P_{YX2} = **(0,225) x (0,562) x (0,660) = 0,083 (8,3%)**

Jadi total pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung**= 5,1% + 8,3% = 13,4%** dengan arah positif. Artinya semakin baik prestasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

Besar pengaruh promosi terhadap motivasi kerja pada pada PT INTI (Persero) Bandung.

Pengaruh langsung promosi terhadap motivasi kerja

$(P_{YX2})^2$ **= (0,660) x (0,660) = 0,436 (43,6%)**

- Pengaruh tidak langsung promosi terhadap motivasi kerja

P_{YX2} **x** r_{X1X2} **x** P_{YX2} **= (0,660) x (0,562) x (0,225) = 0,083 (8,3%)**

Jadi total pengaruh promosi terhadap motivasi kerjapada PT INTI (Persero) Bandung **= 43,6% + 8,3% = 51,9%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi promosi akan meningkatkan motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

3) 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.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Simultan.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\beta_{YX1} = \beta_{YX2} = 0$ Penilaian prestasi kerja dan promosi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

Ha: $\beta_{YX1} \neq \beta_{YX2} \neq 0$ Penilaian prestasi kerja dan promosi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *software SPSS.19* diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh Prestasi kerja dan promosi terhadap motivasi kerja PT. INTI (Persero) Bandung sebagai berikut.

Tabel 4.30

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

ANOVA[a]

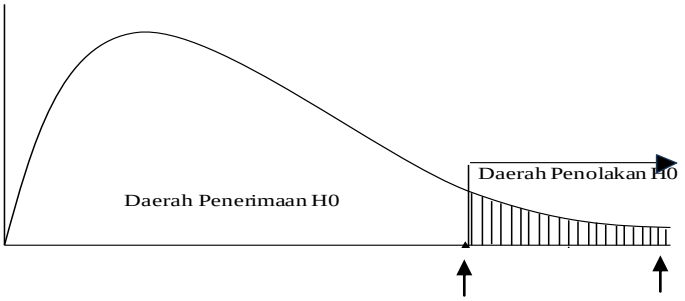
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,515	2	88,757	61,184	,000[b]
	Residual	94,294	65	1,451		
	Total	271,809	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} 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 F_{tabel} = 3,138. Karena F_{hitung} (61,184) lebih besar dibanding F_{tabel} (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 dapat dilihat pada grafik berikut.



$F_{tabel = 3,138}$ $F_{hitung = 61,184}$

Gambar 4.9
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan Pada Uji F

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 61,184 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Penilaian prestasi kerja dan promosi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerjapada PT INTI (Persero) Bandung. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2004) “pengukuran dan evaluasi. *Performance Appraisal* (penilaian kinerja) merupakan salah satu alat manajemen untuk membentuk motivasi, persaingan positif/kompetisi pekerja untuk mencapai nilai maksimal yang bisa dilakukan untuk mendapatkan nilai atau pengakuan atas prestasinya. Pengakuan tersebut bisa berbentuk sistem kenaikan gaji, kenaikan jabatan, fasilitas, bonus dan banyak bentuk penghargaan pada pekerja “ . Besarnya kontribusi atau pengaruh dari Penilaian prestasi kerja dan promosi secara bersama-sama(simultan) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerjapada PT INTI

(Persero) Bandung sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak diteliti oleh peneliti yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, bonus, kompensasi.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu Penilaian prestasi kerja dan promosi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel independen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a) Pengaruh Penialain prestasi KerjaTerhadap Motivasi Kerja

Hipotesis:

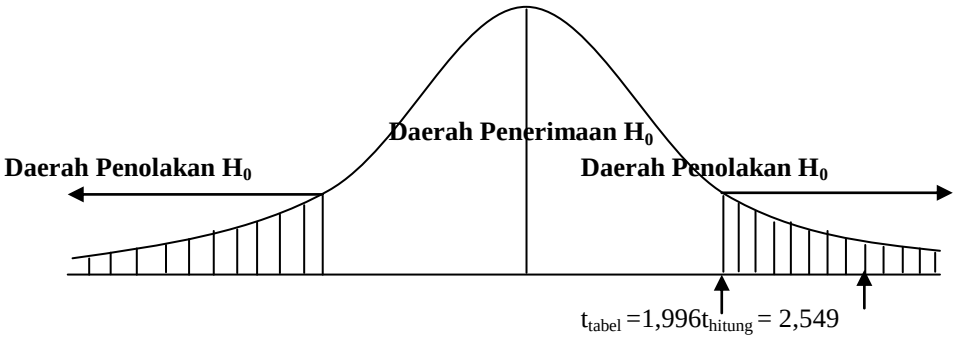
Ho: $\beta_{YX1} = 0$: Penilaian prestasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

Ha: $\beta_{YX1} \neq 0$: Penilaian prestasi Kerjaberpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

Pada tabel 4.28 diperoleh nilai statistik uji t variabel Penilaian prestasi kerja sebesar 2,549 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat

signifikansi (0.05) dan derajat bebas 65 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Karena t_{hitung} (2,549) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,996) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT INTI (Persero) Bandung. Dengan semakin baik Penilaian prestasi kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja pada PT INTI (Persero) Bandung. Mengenai adanya hubungan antara variabel ini, didukung Oleh hasil penelitian Anderson JR, (2006) Motivasi kerja merupakan hasil *output* dari penilaian kinerja yang memiliki nilai harapan/ekspektasi, mempunyai instrumen penilaian yang efektif dan valensi penilai yang efektif .

Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh Prestasi kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada grafik berikut. Hal ini sesuai dengan hasil.



Gambar 4.10
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pada gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,549 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Penilaain prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

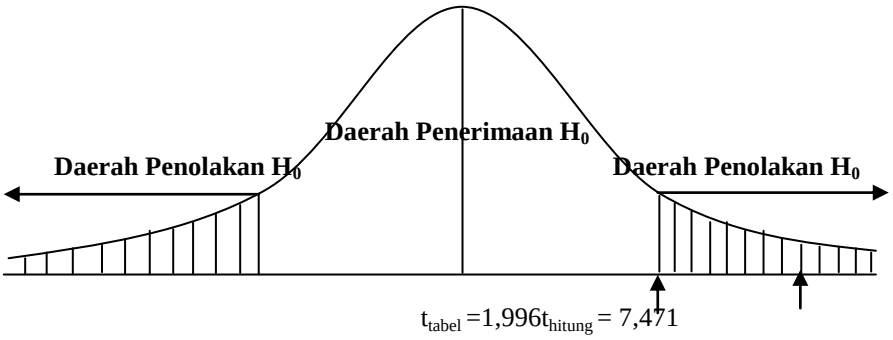
b) Pengaruh Promosi Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX2} = 0$ Promosi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerjaPada PT INTI (Persero) Bandung.

Ha: $\beta_{YX2} \neq 0$: Promosi berpengaruh terhadap motivasi kerjaPada PT INTI (Persero) Bandung.

Pada tabel 4.28 diperoleh nilai statistik uji t variabel Promosi sebesar 7,41 dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 65 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Karena t_{hitung} (7,471) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,996) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung. Dengan semakin tinggi promosi akan meningkatkan motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh promosi terhadap motivasi kerjadapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.11
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Promosi Terhadap Motivasi Kerja

Pada gambar 4.11 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,471 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT INTI (Persero) Bandung.

Adanya pengaruh tersebut seperti yang dinyatakan Takahashi (2006, h.193-203) terhadap 1823 pekerja di Jepang yang bekerja di Toyota Motor menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Promosi yang dilakukan dengan adil menjadi motivasi kerja yang kuat daripada sekedar kenaikan gaji.