BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

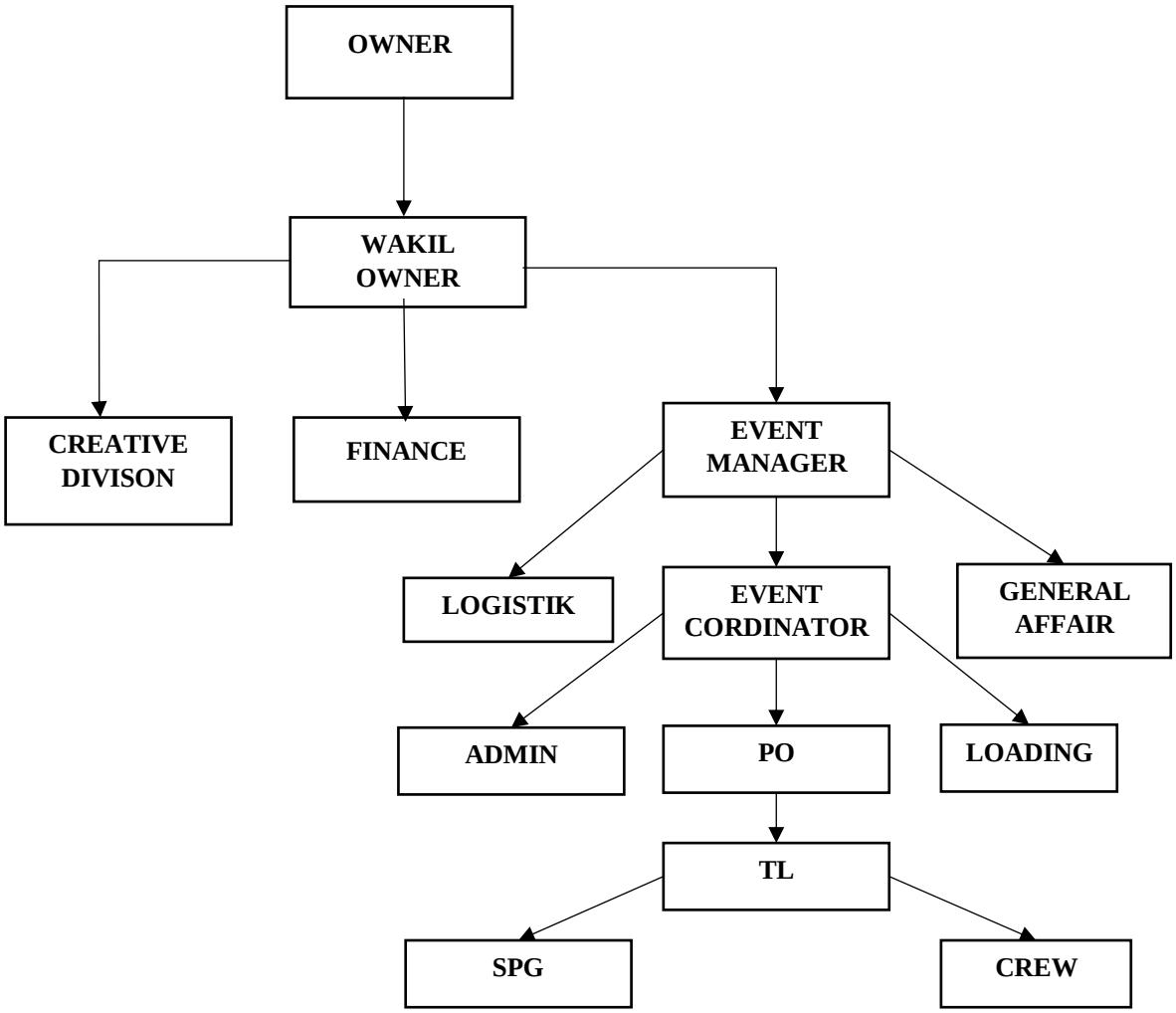
Imaji produksi didirikan pada 14 januari 2009, yang beralamatkan di Jl. Pasirjaya XII No.2 Bandung, PT. Imaji Produksi merupakan bentuk usaha yang bergerak dalam promosi layanan komprehensif. Layanan bisnis kami meliputi pelaksanaan promosi, seminar, pertemuan, dan acara perusahaan tingkat regional maupun nasional yang didukung oleh sumber daya yang profesional, dan handal.

4.1.2 Tujuan Perushaan

Dengan didukung konsep kualitas tinggi, profesional mengembangkan terampil & tim yang sangat termotivasi, kami berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk memenuhi komitmen kami dalam hal layanan di bidang pengorganisasian kegiatan promosi, pameran, seminar, pengumpulan atau acara perusahaan & promosi.

Kami berpengalaman dalam mengorganisir acara perusahaan promosi & promosi dengan jangkauan luas wilayah Jawa Barat dan beberapa kota besar di indonesia termasuk jakarta, surabaya, makassar, bali, medan, dan palembang. Dengan berdirinya perusahaan ini, kami berharap bahwa kita dapat menjadi mitra bisnis yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi klien kami.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.2 Pembahasan Penelitian

Bagian ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 67 karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang

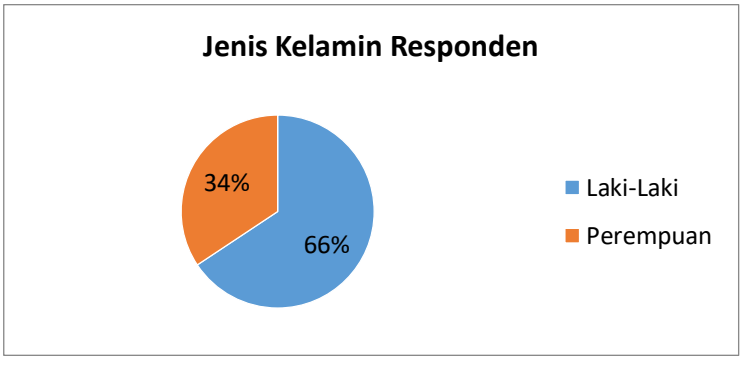
oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu pemberian insentif, promosi jabatan dan kinerja karyawan. Jawaban responden atas sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan ditampilkan dalam bentuk diagram distribusi frekuensi sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner, data diolah tahun 2018

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

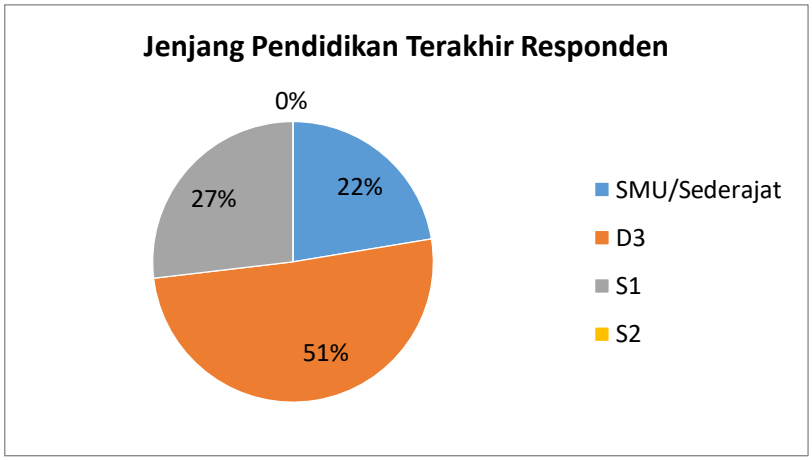
Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 66 % dari total keseluruhan responden sebanyak 67 orang karyawan. Sementara sisanya dengan persentase sebesar 34 % berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki. Ini dikarenakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan pada karyawan lebih banyak memerlukan kemampuan fisik yang hanya bisa dilakukan oleh laki – laki. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dianggap lebih mampu untuk memenuhi tuntutan kerja dan dirasa lebih baik dibandingkan dengan karyawan perempuan. Pernyataan tersebut dirasakan sudah sesuai apabila melihat pernyataan dalam La Idin (2016: 155) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia maka semakin produktif pula kualitas tenaga kerja begitupun sebaliknya. Jadi, anggapan kualitas kerja karyawan yang bejenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan tidak sepenuhnya salah. Namun Simanjuntak dalam La Idin (2016: 156) menegaskan bahwa kualitas tenaga kerja tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin meskipun pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Akan tetapi Robbins dalam Riska Yunita, dkk (2014: 3) mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerjanya dan menentukan prestasinya. Apabila diperkuat dengan pernyataan Gibson dalam Riska Yunita, dkk (2014: 3) yang menyebutkan

banyak organisasi yang membutuhkan orang dengan fisik yang besar untuk menjamin kepatuhan pengikutnya, maka dapat disimpulkan anggapan pegawai laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan dapat diterima dan sudah sesuai dengan hasil rekapitulasi diatas.

4.2.1.2 Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner, data diolah tahun 2018

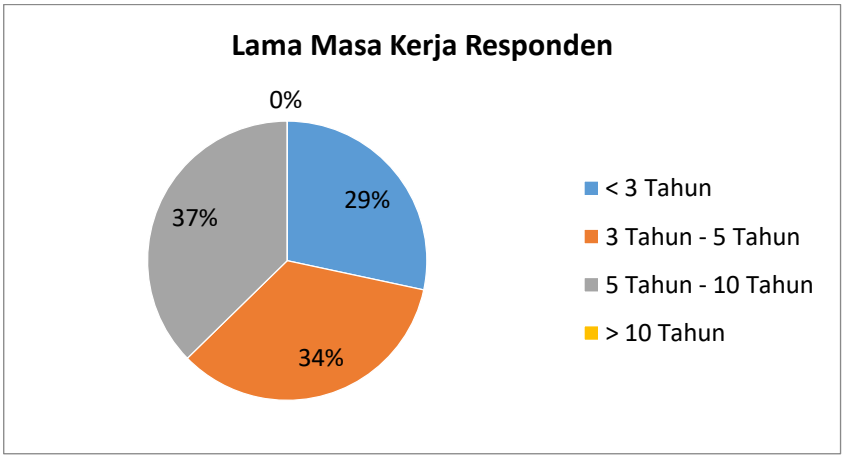
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Data diatas menunjukan bahwa mayoritas karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini didominasi karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3) dengan persentase sebesar 51 % dari total keseluruhan responden sebanyak 67 orang karyawan. Kemudian diikuti oleh jenjang pendidikan Strata 1 (S1) dengan presentase sebesar 27 %. Lalu sisanya dengan persentase sebesar 22 % merupakan lulusan Sekolah Menengah Umum (SMU/Sederajat).

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan mayoritas responden yang didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3) dikarenakan tuntutan PT Kreatif Imaji Utama sebagai objek dalam penelitian ini akan pendidikan para karyawannya dinilai sangat penting dan mempengaruhi kualitas maupun produktifitas kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan dalam La Idin (2016: 155) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia maka semakin produktif pula kualitas tenaga kerja begitupun sebaliknya. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya apabila melihat pernyataan Payaman Simanjuntak dalam La Idin (2016: 156) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses pembelajaran dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas dan prestasi kerja yang akan didapatkannya. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan ataupun kemampuan yang dimilikinya akan lebih tinggi berkat jenjang pendidikan yang lebih lama dan jangkauan ilmunya yang lebih luas.

4.2.1.3 Lama Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



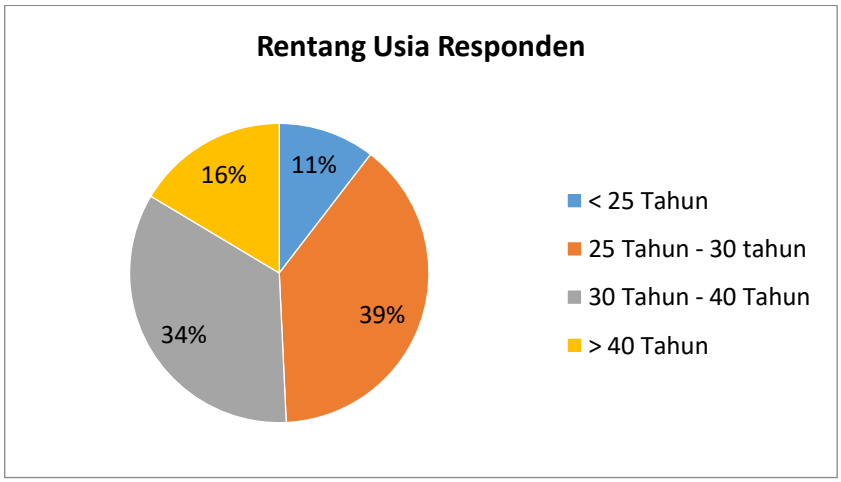
Sumber: Kuesioner (data diolah), 2018

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Data diatas menunjukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman cukup lama dengan persentase sebesar 37 % dan masa kerja lebih dari 5 tahun. Sedangkan sisanya merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 34 % dengan masa kerja 3 sampai dengan 5 tahun dan 29 % dengan masa kerja kurang dari 3 tahun. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut maka dapat disimpulkan PT Kreatif Imaji Utama memiliki karyawan yang berpengalaman sehingga tanggung jawab yang mereka amanatkan dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan para pegawainya. Pernyataan Robbins dan Siagian dalam Riska, dkk (2014: 3) dapat membuktikan pernyataan tersebut, mereka berdua mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab/jumlah tanggungan dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerja dan menentukan prestasi kerja.

4.2.1.4 Rentang Usia Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner, data diolah tahun 2018

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Gambar di atas menunjukkan mayoritas responden berada di rentang usia lebih dari 25 tahun dengan persentase lebih dari 50 % dari total keseluruhan responden sebanyak 67 orang karyawan. Hasil rekapitulasi tersebut meliputi 39 % karyawan berada pada rentang usia 25 sampai dengan 30 tahun, 34 % pada rentang usia 30 sampai dengan 40 Tahun, dan 16 % pada rentang usia lebih dari 40 tahun. Sementara sisanya berada di rentang usia kurang dari 25 tahun dengan persentase sebesar 11 % di rentang usia kurang dari 25 tahun. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang berpengalaman. Sama halnya dengan pembahasan sebelumnya mengenai lama masa kerja. PT Kreatif Utama Imaji memiliki karyawan yang berpengalaman sehingga tanggung jawab yang mereka amanatkan dapat

dilaksanakan sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan para karyawannya. Selain itu hasil dari hasil rekapitulasi menenjukan bahwa karyawan yang ada pada perusahaan berada pada usia yang produktif. Pernyataan Robbins dan Siagian dalam Riska, dkk (2014: 3) kembali membuktikan pernyataan tersebut, mereka berdua mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab/jumlah tanggungan dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerja dan menentukan prestasi kerja.

4.2.2. Analisis Deskriptif

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

4.2.2.1. Analisis Deskriptif Pemberian Insentif sebagai Variabel X_1

Bagian ini akan diuraikan berdasarkan data tanggapan responden mengenai variabel pemberian insentif yang diperoleh dari 67 orang responden yang merupakan karyawan pada PT Kreatif Utama Imaji. Skor jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\ \%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan :

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator semangat kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1

Frekuensi Butir Pernyataan Kuesioner Variabel Pemberian Insentif (X1)

Statistics

		Finansial Insentif 1	Finansial Insentif 2	Non Finansial Insentif 1	Non Finansial Insentif 2	Sosial Insentif 1	Sosial Insentif 2
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,1493	3,2985	3,4478	3,0597	3,0746	2,9403
Median		3,0000	3,0000	4,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Variance		,311	,273	,615	,209	,191	,330
Range		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Minimum		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Maximum		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

1. Finansial Insentif

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
1	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan	Sangat Sesuai	5	0
		Sesuai	4	16
		Cukup Sesuai	3	45
		Kurang Sesuai	2	6
		Sangat Tidak Sesuai	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan " dengan frekuensi sebanyak 45 orang, mayoritas responden menjawab cukup sesuai. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa belum puas dengan bonus yang diberikan perusahaan. Berdasarkan pernyataan Hasibuan (2010:183) yang menyebutkan bahwa insentif mampu mendorong prestasi dan produktifitas kerja, maka hasil pernyataan responden yang menunjukan bahwa mayoritas karyawan belum merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan insentif yang secara langsung menentukan tingkat prestasi dan produktifitas kerja karyawan nya.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
2	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua bagi karyawan	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	22
		Ragu-ragu	3	43
		Kurang Setuju	2	2
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ perusahaan memberikan tunjangan hari tua bagi karyawan ” dengan frekuensi sebanyak 43 orang, mayoritas responden juga menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa masih belum ada jaminan atau kejelasan mengenai tunjangan hari tua bagi mereka dari pihak perusahaan. Dapat dikatakan mayoritas pegawai PT.Kreatif Imaji Utama merasa bahwa perusahaan dalam hal memenuhi tuntutan pegawai masih belum cukup baik dan harus ditingkatkan lagi. Pemberian insentif juga dirasakan oleh karyawan sebagai penghargaan setelah bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Sesuai dengan teori Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan 2010: 183).

Jadi dapat di simpulkan bahwa finansial insentif ataupun bonus yang di terima pegawai PT. Kreatif Imaji Utama telah sesuai target yang diharapkan dan diperoleh hasil yang sudah bisa dikatakan cukup baik. Hal ini didukung dengan survey awal wawancara menurut pemilik perusahaan yang mengatakan bahwa insentif dan bonus diberikan ketika pegawai mencapai target maka akan menerima bonus yang telah di janjikan.

Sehingga dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi/bonus yang sesuai dan layak bagi para karyawannya dinilai masih rendah akan tetapi sudah sesuai dengan ketetapan perusahaan. Dengan kata lain kemampuan perusahaan untuk meminimalisir rendahnya finansial insentif yang diperoleh para karyawannya dirasa sudah cukup baik namun belum sesuai dengan

harapan karyawan. Hal ini didukung oleh survey awal yang menyatakan bahwa karyawan masih belum merasa puas dengan bonus yang diterima jika ditinjau dari apa yang telah mereka capai.

2. Insentif Sosial

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
3	Karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	42
		Ragu-ragu	3	13
		Kurang Setuju	2	12
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan " dengan frekuensi sebanyak 42 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan kemampuan para karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama untuk saling membantu dan bekerjasama mencapai tujuan perusahaan dinilai sudah baik. Menurut Hasibuan (2008:184-185) mengemukakan bahwa Sosial Incentive, yaitu cenderung pada keadaan dan sikap dari pararekan-rekan sekerja. Pada dasarnya didalam diri manusia terdapat jiwa saling tolong-menolong sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia pada umumnya. Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia yang menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak karyawan yang mengundurkan diri karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim

kerja sama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu hal ini merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan tidak bisa dianggap sepele, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi untuk mendekatkan hubungan emosional antar karyawan

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
4	Karyawan merasa nyaman di bagian pekerjaan yang sekarang.	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	9
		Ragu-ragu	3	53
		Kurang Setuju	2	5
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " karyawan merasa nyaman di bagian pekerjaan yang sekarang " dengan frekuensi sebanyak 53 orang, mayoritas responden juga menjawab ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan belum merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini.

Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan hak mereka untuk mendapatkan tempat kerja yang layak dan nyaman masih belum terpenuhi. Hal ini didukung dengan teori menurut Hasibuan (2010:184) Sosial insentif, yaitu pemberian daya perangsang kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuanya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dinilai masih belum baik dikarenakan ada perbedaan pendapat dari tanggapan responden mengenai pernyataan kesatu dan kedua. Dengan kata lain kemampuan perusahaan dalam memantau situasi dan suasana kerja para karyawannya dinilai masih belum baik dan perlu dilakukan pembenahan secepatnya.

3. Non Finansial Insentif

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
5	Karyawan mendapat jatah liburan bila mengerjakan pekerjaan dengan baik	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	9
		Ragu-ragu	3	54
		Kurang Setuju	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " karyawan mendapat jatah liburan bila mengerjakan pekerjaan dengan baik " dengan frekuensi sebanyak 54 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa kesulitan untuk memperoleh hak mereka untuk mendapatkan hari libur meskipun menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan (2008:184-185) non finansial insentif yaitu tersedianya hiburan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, serta terjaminnya tempat kerja. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan

lagi masalah yang berhubungan dengan pemberian insentif, karna secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
6	Karyawan merasa terjamin bila mengerjakan pekerjaan secara baik	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	9
		Ragu-ragu	3	45
		Kurang Setuju	2	13
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " terjaminnya tempat kerja dilihat dari hasil kinerja karyawan " dengan frekuensi sebanyak 45 orang, mayoritas responden juga menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi masih belum baik. Pemberian insentif juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja sesuai tugas yang merupakan tanggung jawabnya Hal ini didukung dengan teori Hal ini didukung dengan teori menurut Riani (2013:132) Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam bebagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak karyawan dinilai masih belum baik. Dengan kata lain kemampuan perusahaan untuk menjamin kenyamanan para karyawan dinilai masih belum baik dan perlu dilakukan pembenahan secepatnya. Hal ini

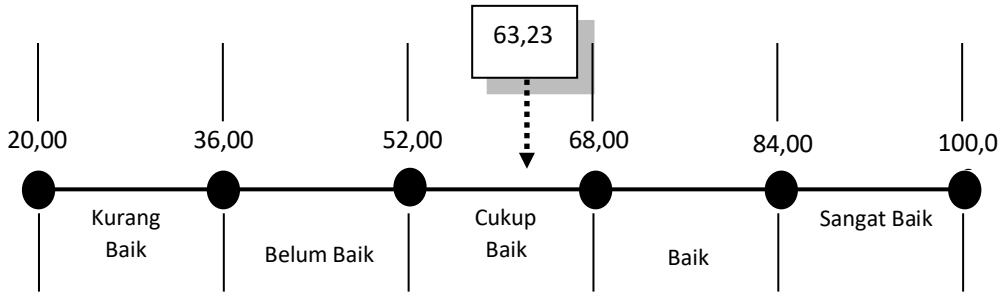
dikarenakan dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik

Tabel 4.8
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Pemberian Insentif (X_1)

No	Indikator		Bobot (5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	Skor Aktual		Skor Ideal	Skor Total	Kategori
1	Finansial Insentif	F	0	16	45	6	0	67	211	432	670	64,48	Cukup Baik
		%	0,0	23,9	67,2	9,0	0,0	100					
		F	0	22	43	2	0	67	221				
		%	0,0	32,8	64,2	3,0	0,0	100					
2	Sosial Insentif	F	0	42	13	12	0	67	231	436	670	65,07	Cukup Baik
		%	0,0	62,7	19,4	17,9	0,0	100					
		F	0	9	53	5	0	67	205				
		%	0,0	13,4	79,1	7,5	0,0	100					
3	Non Finansial Insentif	F	0	9	54	4	0	67	206	403	670	60,15	Cukup Baik
		%	0,0	13,4	80,6	6,0	0,0	100					
		F	0	9	45	13	0	67	197				
		%	0,0	13,4	67,2	19,4	0,0	100					
Jumlah									**1271**		**2010**		
Skor Total									**1271/2010 * 100 % = 63,23 %**				**Cukup Baik**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.6
Garis Kontinum mengenai Variabel Pemberian Insentif (X_1)

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 63,23 untuk variabel pemberian insentif. Hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi yaitu “sosial insentif “ dengan persentase sebesar 65,07 yang berada pada kategori cukup baik dan persentase terendah pada ” non finansial insentif “ dengan persentase sebesar 60,15 yang juga berada pada kategori cukup baik.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan diatas kemampuan PT Kreatif Imaji Utama dalam meningkatkan kualitas pemberian insentif bagi karyawannya berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian pada pembahasan deskriptif mengenai butir pernyataan variabel pemberian insentif, masih ada beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Permasalahan tersebut yaitu dalam hal pemenuhan hak-hak karyawan yang layak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil perhitungan diatas, indikator dengan persentase terendah adalah “ non finansial insentif “ dan butir pernyataannya menunjukkan kondisi yang masih belum baik dan belum sesuai dengan harapan para karyawan. Dengan kata lain meskipun kemampuan PT Kreatif Imaji Utama dalam meningkatkan kualitas pemberian insentif kepada para karyawannya berada pada kategori yang cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa hal yang harus dibenahi karena secara langsung akan mempengaruhi hal tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Riani (2013:132) yang mengemukakan bahwa Insentif merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa

dalam bebagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain.

Sehingga dapat disimpulkan indikator-indikator dalam penelitian ini secara langsung mempengaruhi kualitas pemberian insentif pada PT Kreatif Imaji Utama.

4.2.2.2. Analisis Deskriptif Promosi Jabatan sebagai Variabel X_2

Untuk hasil dari kuesioner masing-masing indikator komitmen organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9
Frekuensi Butir Pernyataan Kuesioner Variabel Promosi Jabatan (X2)

Statistics

		Senioritas 1	Senioritas 2	Kualifikasi Pendidikan 1	Kualifikasi Pendidikan 2	Prestasi Kerja 1	Prestasi Kerja 2	Karsa dan Daya Cipta 1	Karsa dan Daya Cipta 2	Loyalitas 1	Loyalitas 2	Kejujuran 1	Kejujuran 2	Supelitas 1	Supelitas 2
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,5373	3,6567	3,5373	3,5224	3,5075	3,5373	3,5970	3,5970	3,6567	3,9254	3,6418	3,6866	3,6866	3,6567
Median		4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Variance		1,040	,683	,949	,678	,860	,798	,547	,881	,986	,858	,779	,612	,825	,744
Range		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
Minimum		1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

1. Senioritas

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
1	Promosi jabatan dipengaruhi oleh seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan	Sangat Setuju	5	10
		Setuju	4	29
		Ragu-ragu	3	18
		Kurang Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	3
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan “ promosi jabatan dipengaruhi oleh seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan ” dengan frekuensi sebanyak 29 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa promosi jabatan dipengaruhi lama masa kerja karyawan pada perusahaan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:109) yang menyatakan Promosi Jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbanganya adalah pengalamankerja, bagi mereka yang paling lama bekerja diperusahaan, akan mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
2	Karyawan senior lebih cepat mendapat promosi daripada karyawan baru	Sangat Setuju	5	9
		Setuju	4	32
		Ragu-ragu	3	20
		Kurang Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ karyawan senior lebih cepat mendapat promosi daripada karyawan baru ” dengan frekuensi sebanyak 32 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan lain yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan promosi jabatan dipengaruhi lama masa kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori dari Irham Fahmi (2016:88) Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi

seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan dinilai masih belum baik karena masih mementngkan unsur senioritas daripada kompetensi pegawai. Dengan kata lain kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan yang tepat dan adil bagi para karyawannya dinilai masih belum baik dan perlu dilakukan pembenahan secepatnya. Sesuai dengan survey awal menyatakan bahwa karyawan yang telah lama bekerja atau dapat dikatakan karyawan senior mempunyai peluang yang lebih besar untuk mendapatkan promosi.

2. Kualifikasi Pendidikan

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
3	Pendidikan formal menjadi salah satu syarat dalam mempromosikan jabatan	Sangat Setuju	5	13
		Setuju	4	19
		Ragu-ragu	3	27
		Kurang Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " pendidikan formal menjadi salah satu syarat dalam mempromosikan jabatan " dengan frekuensi sebanyak 27 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa jenjang pendidikan yang tinggi belum tentu meningkatkan kesempatan mereka untuk

mendapatkan promosi jabatan. Menurut teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) mengemukakan bahwa Saat ini, manjemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapakan tenaga kerja memiliki nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu yang akan datang.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
4	Pekerjaan yang didapat sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan	Sangat Sesuai	5	5
		Sesuai	4	33
		Cukup Sesuai	3	22
		Kurang Sesuai	2	6
		Sangat Tidak Sesuai	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ pekerjaan yang didapat sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan ” dengan frekuensi sebanyak 33 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan lain yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan pekerjaannya saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan bahwa manjemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan

yang lebih tinggi diharapakan tenaga kerja memiliki nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu yang akan datang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan masih belum sesuai dengan harapan mayoritas karyawannya. Dengan kata lain latar belakang pendidikan yang semakin tinggi belum tentu memperluas kesempatan para karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini didukung dengan survey awal pada karyawan yang menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan tidak begitu berpengaruh dalam penilaian promosi jabatan.

3. Prestasi Kerja

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
5	Peluang dipromosikan jabatan lebih besar saat mendapat prestasi kerja	Sangat Setuju	5	10
		Setuju	4	23
		Ragu-ragu	3	26
		Kurang Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " peluang dipromosikan jabatan lebih besar saat mendapat prestasi kerja " dengan frekuensi sebanyak 26 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa prestasi kerja belum tentu memperluas kesempatan mereka untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo

(2005:258) yang menyatakan Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
6	Ada beberapa prestasi kerja yang didapat namun tak membuahkan promosi jabatan	Sangat Setuju	5	9
		Setuju	4	26
		Ragu-ragu	3	25
		Kurang Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ ada beberapa prestasi kerja yang didapat namun tak membuahkan promosi jabatan ” dengan frekuensi sebanyak 26 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan prestasi kerja belum tentu memperluas kesempatan mereka untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

Sehingga dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja dinilai masih rendah. Dengan kata prestasi kerja yang diperoleh karyawan belum tentu memperluas kesempatan mereka untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Sejalan dengan survey awal bahwa karyawan pada PT.Kreatif Imaji Utama merasa bahwa beberapa prestasi yang mereka dapat tidak selalu diberikan promosi, tentu saja hal ini dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan itu sendiri. Namun perusahaan pun mempunyai kriteria tersendiri dalam memberikan promosi jabatan, seperti prestasi kerja yang dapat membuahkan promosi harus didapatkan beberapa kali selama suatu masa kerja.

4. Karsa dan Daya Cipta

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
7	Menciptakan sesuatu hal yang baru dapat mempercepat proses promosi jabatan	Sangat Setuju	5	6
		Setuju	4	32
		Ragu-ragu	3	25
		Kurang Setuju	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan “ menciptakan sesuatu hal yang baru dapat mempercepat proses promosi jabatan ” dengan frekuensi sebanyak 32 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kreatifitas karyawan dalam bekerja memperluas kesempatan mereka dalam

mendapatkan promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi,hal ini disebabkan karena untuk jenis pekerjaan tertentu sangat diperlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang lebih tinggi dari waktu sebelumnya.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
8	Karyawan yang inovatif layak untuk dipromosikan	Sangat Setuju	5	13
		Setuju	4	20
		Ragu-ragu	3	30
		Kurang Setuju	2	2
		Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ karyawan yang inovatif layak untuk dipromosikan ” dengan frekuensi sebanyak 30 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan kreatifitas karyawan dapat memperluas kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan akan tetapi belum tentu menjamin karyawan tersebut layak atau tidak untuk mendapat promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi,hal ini disebabkan karena untuk jenis pekerjaan tertentu sangat diperlukan karsa dan daya

cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang lebih tinggi dari waktu sebelumnya.

Sehingga dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi para karyawannya dinilai masih sudah cukup baik. Hal ini didukung dengan hasil survey awal pada karyawan PT. Kreatif Imaji Utama yang mayoritas menyatakan setuju bahwa karyawan yang inovatif dan kreatif layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

5. Loyalitas

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
9	Loyalitas menjadi pertimbangan yang penting untuk promosi jabatan	Sangat Setuju	5	15
		Setuju	4	23
		Ragu-ragu	3	21
		Kurang Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan “ loyalitas menjadi pertimbangan penting untuk promosi jabatan ” dengan frekuensi sebanyak 23 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa loyalitas karyawan kepada perusahaan besar pengaruhnya terhadap kesempatan mereka untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan

seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tangggung jawab yang lebih besar.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
10	Loyalitas yang ditunjukan karyawan tidak selalu membuahkan promosi jabatan	Sangat Setuju	5	19
		Setuju	4	30
		Ragu-ragu	3	13
		Kurang Setuju	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " loyalitas yang ditunjukkan karyawan tidak selalu membuahkan promosi jabatan " dengan frekuensi sebanyak 33 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan lain yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa terkadang loyalitas yang tinggi belum tentu menentukan seorang karyawan layak atau tidak mendapatkan promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tangggung jawab yang lebih besar.

Sehingga dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan bagi para karyawannya dinilai sudah cukup baik. Sesuai dengan survey awal yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Kreatif Imaji Utama bahwa loyalitas menjadi salah satu poin penting dalam memberikan promosi

jabatan, namun disisi lain karyawan merasa bahwa loyalitas pada perusahaan tidak selalu membuahkan promosi jabatan.

6. Kejujuran

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
11	Kejujuran menjadi hal yang penting bagi pertimbangan promosi jabatan	Sangat Setuju	5	9
		Setuju	4	32
		Ragu-ragu	3	21
		Kurang Setuju	2	3
		Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " kejujuran menjadi hal yang penting bagi pertimbangan promosi jabatan " dengan frekuensi sebanyak 32 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kejujuran dapat memperluas kesempatan mereka untuk memperoleh promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, dikarenakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
12	Bekerja dengan jujur saja tidak cukup untuk mendapatkan promosi jabatan	Sangat Setuju	5	7
		Setuju	4	37
		Ragu-ragu	3	19
		Kurang Setuju	2	3
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " bekerja dengan jujur saja tidak cukup untuk mendapatkan promosi jabatan " dengan frekuensi sebanyak 37 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan kejujuran merupakan hal penting bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan akan tetapi aspek lain tetap diperlukan sehingga orang tersebut bisa dikatakan layak oleh perusahaan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, dikarenakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan dari segi kejujuran sudah bisa dikatakan baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini sesuai dengan survey awal yang dilakukan pada karyawan PT. Kreatif Imaji Utama bahwa kejujuran menjadi hal yang penting untuk menjadi pertimbangan dalam memberikan promosi jabatan.

Namun kejujuran saja tidak cukup untuk menjadi patokan utama dalam memberikan promosi pada karyawan. Karna jujur saja tidak cukup, karyawan harus mempunyai penilaian – penilaian lain yang dapat menjadikan nilai lebih dimata atasan.

7. Supelitas

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
13	Pandai bergaul dapat menjadi salah satu dasar penilaian promosi jabatan	Sangat Setuju	5	13
		Setuju	4	27
		Ragu-ragu	3	20
		Kurang Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " pandai bergaul dapat menjadi salah satu dasar penilaian promosi jabatan " dengan frekuensi sebanyak 27 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan bersosialisasu karyawan dapat memperluas kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan terdapat jenis pekerjaan / jabatan tertentu yang barangkali diperlukan kepandaian bergaul, sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan / jabatan tersebut.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
14	Tidak selalu karyawan yang dipromosikan harus pandai bergaul dengan semua kalangan.	Sangat Setuju	5	10
		Setuju	4	30
		Ragu-ragu	3	22
		Kurang Setuju	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " tidak selalu karyawan yang dipromosikan harus pandai bergaul dengan semua kalangan " dengan frekuensi sebanyak 30 orang, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan ada beberapa aspek lain selain kemampuan bersosialisasi sebagai pertimbangan mendapatkan promosi jabatan. Hal ini didukung dengan teori dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258) yang menyatakan terdapat jenis pekerjaan / jabatan tertentu yang barangkali diperlukan kepandaian bergaul, sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan / jabatan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan dinlai sudah baik karena mempertimbangkan banyak aspek sebagai penilaian. Namun hal ini tidak sesuai dengan survey awal yang dilakukan pada karyawan PT. Kreatif Imaji Utama mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka tidak harus pandai dalam bergaul dengan semua kalangan karyawan. Pandai bergaul atau supelitas karyawan dapat menjadi sebuah nilai lebih bagi karyawan karna karyawan yang mudah bergaul dengan karyawan

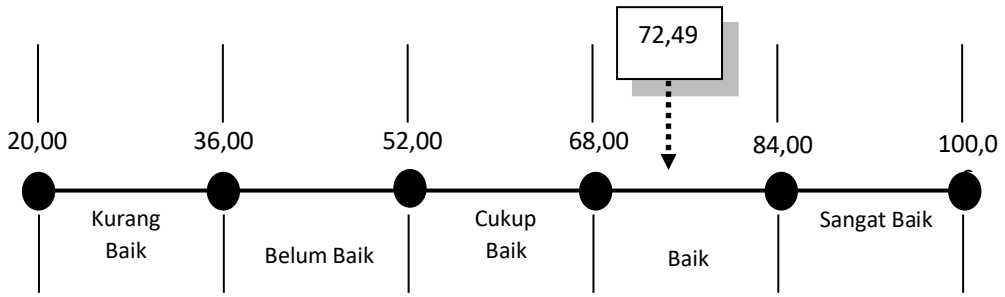
lain tentu akan lebih mudah dalam bekerja sama dan tidak merasakan canggung. Disamping itu, jika dapat mudah bergaul dengan berbagai kalangan lebih memudahkan dalam meminta batuan.

Tabel 4.24
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Promosi Jabatan (X_2)

No	Indikator		Bobot (5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	Skor Aktual		Skor Ideal	Skor Total	Kategori
1	Senioritas	F	10	29	18	7	3	67	237	482	670	71,94	**Baik**
		%	14,9	43,3	26,9	10,4	4,5	100					
		F	9	32	20	6	0	67	245				
		%	13,4	47,8	29,9	9,0	0,0	100					
2	Kualifikasi Pendidikan	F	13	19	27	7	1	67	237	473	670	70,60	**Baik**
		%	19,4	28,4	40,3	10,4	1,5	100					
		F	5	33	22	6	1	67	236				
		%	7,5	49,3	32,8	9,0	1,5	100					
3	Prestasi Kerja	F	10	23	26	7	1	67	235	472	670	70,45	**Baik**
		%	14,9	34,3	38,8	10,4	1,5	100					
		F	9	26	25	6	1	67	237				
		%	13,4	38,8	37,3	9,0	1,5	100					
4	Karsa dan Daya Cipta	F	6	32	25	4	0	67	241	482	670	71,94	**Baik**
		%	9,0	47,8	37,3	6,0	0,0	100					
		F	13	20	30	2	2	67	241				
		%	19,4	29,9	44,8	3,0	3,0	100					
5	Loyalitas	F	15	23	21	7	1	67	245	508	670	75,82	**Baik**
		%	22,4	34,3	31,3	10,4	1,5	100					
		F	19	30	13	4	1	67	263				
		%	28,4	44,8	19,4	6,0	1,5	100					
6	Kejujuran	F	9	32	21	3	2	67	244	491	670	73,28	**Baik**
		%	13,4	47,8	31,3	4,5	3,0	100					
		F	7	37	19	3	1	67	247				
		%	10,4	55,2	28,4	4,5	1,5	100					
7	Supelitas	F	13	27	20	7	0	67	247	492	670	73,43	**Baik**
		%	19,4	40,3	29,9	10,4	0,0	100					
		F	10	30	22	4	1	67	245				
		%	14,9	44,8	32,8	6,0	1,5	100					
	Jumlah									**3400**	**4690**		
	Skor Total									**3400/4690 * 100 % = 72,49 %**		**Baik**	

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.7

Garis Kontinum mengenai Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 72,49 untuk variabel komitmen organisasi. Hasil skor tersebut berada pada kategori baik, dengan persentase tertinggi yaitu " loyalitas " dengan persentase sebesar 75,82 yang berada pada kategori baik dan persentase terendah pada " prestasi kerja " dengan persentase sebesar 70,45 yang berada pada kategori baik.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan diatas kemampuan PT Kreatif Imaji Utama dalam meningkatkan promosi jabatan bagi para karyawan berada pada kategori baik. Akan tetapi hasil penelitian pada pembahasan deskriptif mengenai butir pernyataan variabel promosi jabatan, masih ada beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Hasil rekapitulasi menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan bagi karyawannya yang memiliki prestasi dinilai masih belum baik dan tidak begitu dihargai dibandingkan aspek lainnya seperti lama masa kerja ataupun loyalitas karyawan. Hal tersebut akan merugikan perusahaan karena kedepannya akan banyak karyawan yang tidak peduli untuk

mengembangkan prestasi kerjanya karena penghargaan yang kurang dari perusahaan akan hal tersebut. Pernyataan tersebut berdasarkan pada indikator " prestasi kerja " yang memiliki persentase paling rendah dan butir pernyataannya menunjukkan kondisi yang masih belum baik mengenai hal tersebut. Dengan kata lain meskipun kemampuan PT Kreatif Imaji Utama berada pada kategori yang sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa hal yang harus dibenahi karena secara langsung akan mempengaruhi kualitas promosi jabatan di dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori dari Sastrohadiwiryo (2005:238) prinsip promosi sebagai langkah pembinaan karyawan mutlak diperlukan dan dilakukan manajemen pada setiap hierarki perusahaan, sehingga promosi dipandang sebagai suatu kegiatan yang telah mendapatkan prioritas perencanaan sebelumnya, bukan hanya merupakan kegiatan yang spontanitas karena merupakan ganjaran atas prestasi.

4.2.2.3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y

Untuk hasil dari kuesioner masing-masing indikator kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.25
Frekuensi Butir Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		Jumlah Pekerjaan 1	Jumlah Pekerjaan 2	Kualitas Pekerjaan 1	Kualitas Pekerjaan 2	Ketepatan Waktu 1	Ketepatan Waktu 2	Kehadiran 1	Kehadiran 2	Kerjasama 1	Kerjasama 2
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,1493	3,1194	3,0597	2,8806	3,0896	3,4478	2,8955	3,0448	2,7910	3,0597
Median		3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Variance		,735	,925	,754	,622	,810	,524	,640	,862	,774	,754
Range		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

1. Jumlah Pekerjaan

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
1	Seringkali kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai	Sangat Setuju	5	2
		Setuju	4	21
		Ragu-ragu	3	32
		Kurang Setuju	2	9
		Sangat Tidak Setuju	1	3
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " seringkali kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai " dengan frekuensi sebanyak 32 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa terkadang target yang telah ditetapkan perusahaan tidak mampu dipenuhi olehnya. Menurut Bangun (2012:231-233) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
2	Tingkat kuantitas pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai harapan perusahaan	Sangat Setuju	5	5
		Setuju	4	18
		Ragu-ragu	3	26
		Kurang Setuju	2	16
		Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " tingkat kuantitas pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai harapan perusahaan " dengan frekuensi sebanyak 26 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan terkadang kinerja mereka tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Bangun (2012: 231-233) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memantau dan manjamin kinerja para karyawannya dinilai masih rendah. Dengan kata lain perusahaan harus dapat menemukan solusi untuk meningkatkan kuantitas dari pekerjaan karyawan nya. Karna kuantitas pekerjaan berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan. Bila karyawan mempunyai tingkat kuantitas pekerjaan yang baik tentu citra perusahaan akan baik dimata klien dan kerjasama yang telah dijalin akan tetap terjaga.

2. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
3	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan	Sangat Setuju	5	4
		Setuju	4	13
		Ragu-ragu	3	35
		Kurang Setuju	2	13
		Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan " dengan frekuensi sebanyak 35 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa terkadang kualitas kerja mereka tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Bangun (2012: 231-233) karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
4	Kualitas pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi dan menyulitkan karyawan	Sangat Setuju	5	3
		Setuju	4	7
		Ragu-ragu	3	37
		Kurang Setuju	2	19
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " kualitas pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi dan menyulitkan karyawan " dengan frekuensi sebanyak 37 orang, mayoritas responden juga menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa ketetapan kerja yang diberikan perusahaan dinilai sudah sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut Bangun (2012: 231-233) karyawan dalam

perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memantau dan memotivasi kualitas kerja karyawan dinilai masih rendah. Dengan kata lain kemampuan perusahaan memastikan kualitas kerja para karyawannya sesuai dengan harapan dinilai masih belum baik. Kualitas pekerjaan yang baik adalah cerminan dari kemampuan dari karyawan itu sendiri. Perusahaan tentu menginginkan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Hal ini pun tidak didapat secara instan, dibutuhkan pelatihan serta pengalaman yang baik agar karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	Sangat Setuju	5	4
		Setuju	4	15
		Ragu-ragu	3	34
		Kurang Setuju	2	11
		Sangat Tidak Setuju	1	3
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan “ karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu ” dengan frekuensi sebanyak 34 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa terkadang mereka pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012: 231-233) jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
6	Beberapa pekerjaan tidak dapat selesai dengan waktu yang diberikan karna beberapa kendala	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	38
		Ragu-ragu	3	22
		Kurang Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ beberapa pekerjaan tidak dapat selesai dengan waktu yang diberikan karena beberapa kendala ” dengan frekuensi sebanyak 38 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan pernah mengalami kendala ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012: 231-233) jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki

ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memantau ketetpatan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan dinilai masih rendah. Hal ini sesuai dengan survey awal yang dilakukan di PT. Kreatif Imaji Utama yang menyatakan bahwa terkadang karyawan tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas, karyawan menyatakan bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Padahal jika tugas dapat diselesaikan tepat waktu tentu akan menjadi penilaian yang baik bagi karyawan dimata atasan maupun klien yang telah memberikan pekerjaan.

4. Kehadiran

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
7	Karyawan harus hadir tepat waktu saat bekerja	Sangat Setuju	5	1
		Setuju	4	14
		Ragu-ragu	3	30
		Kurang Setuju	2	21
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " karyawan harus hadir tepat waktu saat bekerja " dengan frekuensi sebanyak 30 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam

penelitian ini menyatakan bahwa ketepatan waktu saat bekerja merupakan hal yang penting. Menurut Bangun (2012: 231-233) tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
8	Terkadang karyawan terlambat pada saat jam masuk kerja	Sangat Setuju	5	4
		Setuju	4	16
		Ragu-ragu	3	28
		Kurang Setuju	2	17
		Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " terkadang karyawan terlambat pada saat jam masuk kerja " dengan frekuensi sebanyak 28 orang, mayoritas responden juga menjawab setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan lain yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan pernah terlambat ketika masuk jam kerja. Menurut Bangun (2012: 231-233) tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memantau kehadiran para karyawannya dinilai masih belum baik. Dengan kata lain kemampuan perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dinilai masih belum baik dan perlu dilakukan pembenahan secepatnya. Menurut survey awal yang dilakukan pada PT. Kreatif Imaji Utama didapatkan hasil bahwa

masih ada saja beberapa karyawan yang suka terlambat, padahal beberapa pekerjaan yang diharuskan menuntut harus hadir tepat waktu bahkan ada pekerjaan yang menuntut hadir sebelum waktu pekerjaan dimulai. Tentu saja ini harus menjadi perhatian lebih bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
9	Karyawan saling bekerja sama dalam memecahkan suatu masalah	Sangat Setuju	5	1
		Setuju	4	13
		Ragu-ragu	3	28
		Kurang Setuju	2	21
		Sangat Tidak Setuju	1	4
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pada pernyataan " karyawan saling bekerja sama dalam memecahkan suatu msalah " dengan frekuensi sebanyak 28 orang, mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama mencapai tujuan perusahaan dinilai masih belum baik. Menurut Bangun (2012: 231-233) Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
10	Karyawan dituntut dapat bekerja dan berperan aktif didalam team	Sangat Setuju	5	1
		Setuju	4	21
		Ragu-ragu	3	29
		Kurang Setuju	2	13
		Sangat Tidak Setuju	1	3
Jumlah				**67**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " karyawan dituntut dapat bekerja dan berperan aktif di dalam team " dengan frekuensi sebanyak 29 orang, mayoritas responden juga menjawab ragu-ragu. Dengan kata lain mayoritas karyawan lain yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama mencapai tujuan perusahaan dinilai masih belum baik. Menurut Bangun (2012: 231-233) Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

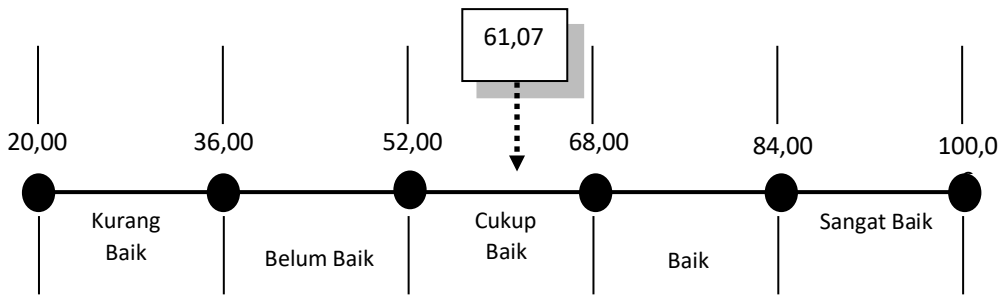
Sehingga dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memantau kerjasama para karyawannya dalam mecapai tujuan perusahaan dinilai masih rendah. Dengan kata lain kemampuan kerjasama para karyawan dalam mecapai tujuan dinilai belum sesuai dengan harapan dan perlu dilakukan pembenahan secepatnya. Hal ini dapat menghambat penyelesaian dari pekerjaan yang telah diberikan. Karna akan lebih memudahkan bagi karyawan kalau mereka bekerja sebagai sebuah tim.

Tabel 4.36
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator		Bobot (5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	Skor Aktual		Skor Ideal	Skor Total	Kategori
1	Jumlah Pekerjaan	F	2	21	32	9	3	67	211	420	670	62,69	Cukup Baik
		%	3,0	31,3	47,8	13,4	4,5	100					
		F	5	18	26	16	2	67	209				
		%	7,5	26,9	38,8	23,9	3,0	100					
2	Kualitas Pekerjaan	F	4	13	35	13	2	67	205	398	670	59,40	Cukup Baik
		%	6,0	19,4	52,2	19,4	3,0	100					
		F	3	7	37	19	1	67	193				
		%	4,5	10,4	55,2	28,4	1,5	100					
3	Ketepatan Waktu	F	4	15	34	11	3	67	207	438	670	65,37	Cukup Baik
		%	6,0	22,4	50,7	16,4	4,5	100					
		F	0	38	22	6	1	67	231				
		%	0,0	56,7	32,8	9,0	1,5	100					
4	Kehadiran	F	1	14	30	21	1	67	194	398	670	59,40	Cukup Baik
		%	1,5	20,9	44,8	31,3	1,5	100					
		F	4	16	28	17	2	67	204				
		%	6,0	23,9	41,8	25,4	3,0	100					
5	Kerjasama	F	1	13	28	21	4	67	187	392	670	58,51	Cukup Baik
		%	1,5	19,4	41,8	31,3	6,0	100					
		F	1	21	29	13	3	67	205				
		%	1,5	31,3	43,3	19,4	4,5	100					
Jumlah										**2046**	**3350**		
Skor Total										**2046/3350 * 100 % = 61,07 %**		**Cukup Baik**	

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.8
Garis Kontinum mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 61,07 untuk variabel kinerja karyawan. Hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi yaitu " ketepatan waktu " dengan persentase sebesar 65,37 yang berada pada kategori cukup baik dan persentase terendah pada " kerjasama " dengan persentase sebesar 58,51 yang juga berada pada kategori cukup baik.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan diatas kemampuan PT Kreatif Imaji Utama dalam meningkatkan kinerja para karyawannya berada pada kategori cukup baik. Akan tetapi hasil penelitian pada pembahasan deskriptif mengenai butir pernyataan variabel kinerja karyawan, masih ada beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Permasalahan tersebut yaitu kemampuan perusahaan dalam memantau kerjasama para karyawannya dalam mecapai tujuan perusahaan agar sesuai dengan harapan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil perhitungan diatas, indikator dengan persentase terendah adalah " kerjasama " dan butir pernyataannya menunjukkan kondisi yang masih belum baik dan sesuai dengan harapan para karyawannya. Dengan kata lain meskipun kemampuan pihak PT Kreatif Imaji Utama berada pada kategori yang sudah bisa dikatakan baik, akan tetapi masih ada beberapa hal yang harus dibenahi karena secara langsung akan mempengaruhi kinerja para karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performence yang berarti hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Sehingga dapat disimpulkan indikator-indikator dalam penelitian ini secara langsung mempengaruhi kinerja para karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama.

4.2.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala inteval melalui uji MSI (*Methods of Successive Interval*). Selanjutnya dilakukan analisis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

4.2.3.1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu SPSS *for windows*. Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi menggunakan SPSS *for windows* :

Tabel 4.37
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,772	3,679		3,743	,000
	Pemberian Insentif	1,336	,266	,650	5,030	,000
	Promosi Jabatan	,077	,079	,125	,970	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 13,772 sementara untuk variabel pemberian insentif diperoleh nilai sebesar 1,336 dan variabel promosi jabatan sebesar 0,077. Dengan demikian maka dapat dibentuk dan diinterpretasikan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 13{,}772 + 1{,}336\ X_1 + 0{,}077\ X_2 + \varepsilon}$$

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan linier. Tanda (+) pada koefisien regresi berarti setiap kenaikan dengan nilai 1 pada variabel independen akan menyebabkan kenaikan nilai pada variabel dependen. Begitupula sebaliknya, ketika nilai pada variabel indenpenen berkurang sebesar 1 maka akan menyebabkan nilai pada variabel dependen semakin rendah. Sedangkan tanda (-) pada koefisien regresi berarti setiap kenaikan dengan nilai 1 pada variabel independen akan menyebabkan penurunan nilai pada variabel dependen. Begitupula sebaliknya, ketika nilai pada variabel independen berkurang sebesar 1 maka akan menyebabkan nilai pada variabel dependen semakin tinggi.

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 13,772 yang artinya apabila variabel pemberian insentif dan promosi jabatan bernilai 0, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 13,772. Kemudian koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 1,336 dengan arah positif artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel pemberian insentif sebesar satu, nilai tersebut akan menyebabkan nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 1,336. Sedangkan koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,077 dengan arah positif, artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel promosi

jabatan sebesar satu akan menyebabkan perubahan nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,077 yang cenderung meningkat. Sama halnya dengan pengaruh secara simultan, ketika variabel pemberian insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama mengalami perubahan nilai maka akan menyebabkan perubahan nilai pada kinerja karyawan.

4.2.3.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer SPSS *for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.38
Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

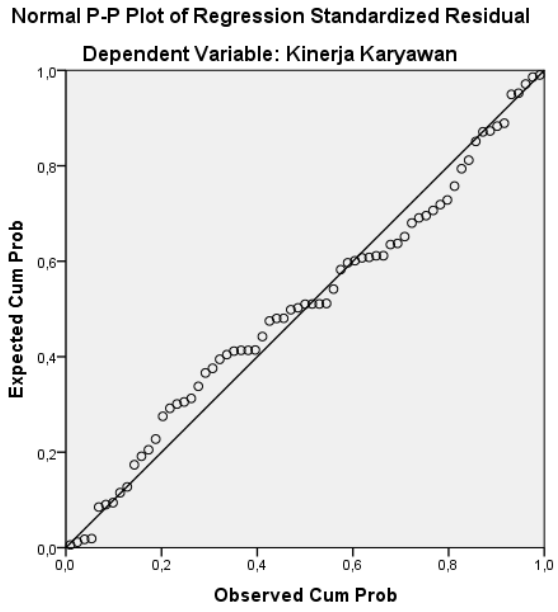
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABS_RES
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	3,2646
	Std. Deviation	3,00128
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,180
	Negative	,140
Kolmogorov-Smirnov Z		1,474
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikansi dari nilai absolut residual adalah 0,086. Dikarenakan nilai signifikansi 0,086 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.9
Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot* diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan data yang didapatkan layak dan memenuhi kriteria karena nilai signifikansinya bernilai kurang dari 0,05 dan distribusi data tersebar mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. Correlations > alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinearitas diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinearitas diantara data pengamatan (independent variable).

Jika nilai sig. correlations > alpha (tingkat ketelitian = 5 %) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel

independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,772	3,679		3,743	,000		
	Pemberian Insentif	1,336	,266	,650	5,030	,000	,620	1,612
	Promosi Jabatan	,077	,079	,125	,970	,036	,620	1,612

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah heterokedastisitas (homokedastisitas). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas

terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Apabila koefisien dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% mengindikasi adanya heteroskedastisitas. Dengan bantuan *software SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.40
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Pemberian Insentif	Promosi Jabatan	ABS_RES
Spearman's rho	Pemberian Insentif	Correlation Coefficient	1,000	,526**	,342**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,005
		N	67	67	67
	Promosi Jabatan	Correlation Coefficient	,526**	1,000	,088
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,022
		N	67	67	67
	ABS_RES	Correlation Coefficient	,342**	,088	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	,022	.
		N	67	67	67

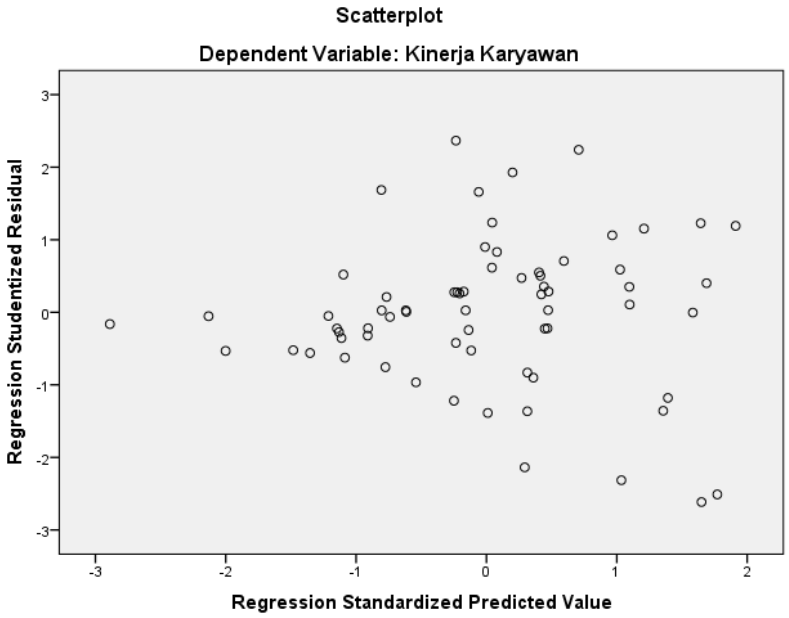
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil korelasi yang diperoleh antara variabel independen terhadap nilai absolut residualnya adalah sebagai berikut :

1. Nilai *correlation Coefficient* pemberian insentif sebesar 0,342 > 0,05
2. Nilai *correlation coefficient* promosi jabatan sebesar 0,088 > 0,05

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.10
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai variabel bebas. Hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4) Uji Auto Korelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi, atau dengan kata lain

error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya bernilai sama. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien yang diperoleh menjadi tidak efisien. Artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statisik Durbin Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

- Jika D-W < d_L, atau D-W > 4 – d_L, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.
- Jika d_u < D-W < 4 – d_u, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.
- Tidak ada kesimpulan jika $d_L \leq$ D-W $\leq d_L \leq$ D-W $\leq 4 - d_L$. Apabila hasil uji Durbin – Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

Tabel 4.41
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,581[a]	,338	,317	4,5217876	1,811

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (D-W) = 1,811 sementara dari tabel Durbin-Watson pada tingkat kekeliruan 5 % untuk jumlah variabel bebas = 2 dan jumlah pengamatan

atau observasi = 67 diperoleh batas bawah nilai tabel (dL) = 1,5433 dan batas atasnya (dU) = 1,6660 karena nilai Durbin-Watson model regresi DW (1,811) > dU (1,6660), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.2.3.3. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer SPSS *for windows* :

1) Korelasi Secara Parsial antara Variabel Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan

   Untuk menghitung korelasi secara parsial dapat menggunakan hasil perhitungan dari *software* SPSS *for windows* yang didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.42
Koefisien Korelasi Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	1	,573**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,573. Berdasarkan kriteria 0,00 – 0,20 tingkat keeratan korelasi variabel berada pada kategori moderat/cukup tinggi. Artinya

semakin tinggi perubahan pada variabel pemberian insentif akan menyebabkan perubahan pada variabel kinerja karyawan dan bersifat signifikan karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

2) Korelasi Secara Parsial antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial dapat menggunakan hasil perhitungan dari SPSS *for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.43
Koefisien Korelasi Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Promosi Jabatan	Kinerja Karyawan
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	,275*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,275*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,275. Berdasarkan kriteria korelasi 0,21 – 0,40 tingkat keeratan korelasi berada di kategori rendah**.** Artinya semakin tinggi perubahan pada variabel promosi jabatan akan mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja karyawan dan bersifat signifikan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan arah hubungan yang positif (searah).

4.2.3.4. Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah

nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS *for windows* untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara atau menggunakan rumus (nilai beta X zero order) berdasarkan nilai output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.44
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,772	3,679		3,743	,000			
	Pemberian Insentif	1,336	,266	,650	5,030	,000	,573	,532	,512
	Promosi Jabatan	,077	,079	,125	,970	,036	,275	,120	,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order :

1. Pemberian Insentif (X_1) = 0,650 x 0,573 = 0,3209 atau 32,09 %
2. Promosi Jabatan (X_2) = 0,125 x 0,275 = 0,0344 atau 3,44 %

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel pemberian insentif dengan besaran pengaruh sebesar 32,09 %, diikuti variabel promosi jabatan dengan besaran pengaruh sebesar 3,44 % sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pemberian insentif adalah sebuah sarana yang baik untuk memotivasi karyawan yang perkembangan nya bisa dalam berbagai bentuk salah promosi jabatan. Hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2008:184-185) yang mengemukakan bahwa salah satu jenis insentif adalah non finansial insentif yang

meliputi hiburan, pendidikan, pelatihan, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja para karyawan nya sehingga jenjang karir nya terjamin. Maka dari itu dapat dilihat bahwa pengaruh pemberian insentif lebih besar daripada promosi jabatan dikarenakan promosi jabatan adalah salah satu bentuk dari pemberian insentif yang diharapkan karyawan. Begitu pula pernyataan dari Manulang (1981:141) yang juga mengemukakan bahwa non finansial insentif adalah dorongan yang bersifat non keuangan yang dibagi atas 2 elemen utama yaitu: keadaan pekerjaan yang memuaskan dan sikap pimpinan terhadap keinginan masing – masing karyawan seperti, jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Hasil penelitian dalam Marwandi (2014:17) menyatakan selain kedua variabel independen dalam penelitian ini, variabel *quality work of life* (QWL) dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dalam Yordy Wisnu Kusuma (2016) juga menyatakan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi daripada pemberian insentif.

4.2.3.5. Uji Hipotesis

4.2.3.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji - t)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima.

b. jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja karyawan.

- H_0. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
- H_a. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial, maka digunakan uji-t menggunakan program SPSS *for windows* dan didapatkan hasil uji-t sebagai berikut :

Tabel 4.45
Tabel Uji t (Parsial)

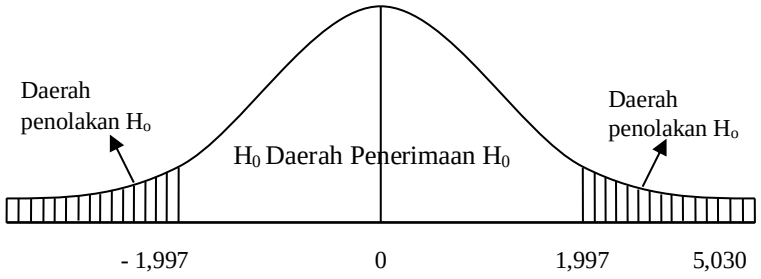
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,772	3,679		3,743	,000
	Pemberian Insentif	1,336	,266	,650	5,030	,000
	Promosi Jabatan	,077	,079	,125	,970	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 5,030. Apabila menggunakan taraf signifikansi sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi t didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05 / 2 ; 67 – 2 – 1 = (0,025 ; 64) yaitu 1,997. Dikarenakan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (5,030 > 1,997) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah responden sebanyak 67

orang. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.11
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,030 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perubahan pada variabel pemberian insentif akan menyebabkan perubahan pada variabel kinerja karyawan di PT Kreatif Imaji Utama secara signifikan**.** Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dalam Rusda Khairati (2013) yang mengemukakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pemberian insentif di perusahaan sudah baik, kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan.

2) Pengujian Variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

- H_0. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

- $H_a\ \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t menggunakan program SPSS *for windows.*

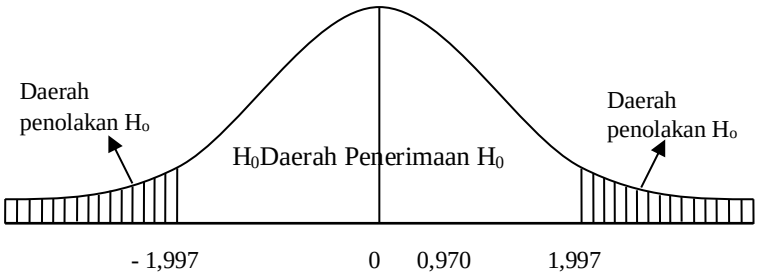
Tabel 4.46
Tabel Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,772	3,679		3,743	,000
	Pemberian Insentif	1,336	,266	,650	5,030	,000
	Promosi Jabatan	,077	,079	,125	,970	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 0,970. Menggunakan taraf signifikan sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi t didapatkan nilai t_{tabel} untuk df = ($\alpha/2$; n-k-1) = 0,05/2 ; 70 – 2 – 1 = (0,025 ; 67) yaitu 1,997. Dikarenakan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,970 < 1,997) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.12
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t)
Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 0,970 berada pada daerah penerimaan Ho yang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perubahan pada variabel promosi jabatan belum tentu mempengaruhi perubahan pada variabel kinerja karyawan di PT Kreatif Iamji Utama secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dalam Marlindawaty (2017) yang menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain dalam Rudi Prasetyo Ardi dan Ninik Sukmasari (2016) juga menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari t tabel dan bernilai negatif sebesar (-) 0,190, sehingga hipotesis ditolak.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh dengan arah hubungan yang positif namun bersifat tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreatif Imaji Utama.