

EVALUASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) CABANG SOLOK

Prima Yulianti, Hasnatiwi Ramadhani Erda

Universitas Dharma Andalas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jl. Sawahan No. 103 A, Simpang Haru Padang

email: prima.unidha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja, (2) Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja (3) Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT PLN (persero) cabang Solok yang berjumlah 182 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *stratified random sampling* maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang yang merupakan seluruhnya adalah karyawan PT PLN (persero) Cabang Solok. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi (R^2). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Cabang Solok. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. PLN (persero) Cabang Solok. Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (persero) Cabang Solok.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

Abstrak

This study aims to determine the effect of: (1) Job Performance Appraisal on Job Motivation, (2) Job Promotion on Job Motivation (3) Penilaian Performance and Job Promotion on Job Motivation. The research approach used in this research is quantitative research. The population of this research is the employees of PT PLN (Persero) Solok branch amounting to 182 people. The method used in this sampling is stratified random sampling then the sample in this study amounted to 125 people who are all employees of PT PLN (Persero) Branch Solok. The analysis method used is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis test, coefficient of determination (R^2). The test results showed that the Values of Work Achievement have a positive and significant influence on the motivation of work at PT PLN (Persero) Branch Solok. Promotion Variables Position positive and significant impact on Work Motivation on employees of PT. PLN (Persero) Branch Solok. Variable Assessment of Job Performance and Promotion Position positive and significant impact on Work Motivation at PT PLN (Persero) Branch Solok.

Keywords: Job Performance Appraisal, Job Promotion, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki banyak upaya yang mereka lakukan demi meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka, dengan harapan agar segala tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia

merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena untuk melakukan pelaksanaan dari strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada organisasi dimana fungsi manusia bekerja secara individu atau kelompok dengan arahan pimpinan untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi (Tampani, 2016). Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ialah memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dan pemimpin dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dari karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

McClelland dalam Darmawan (2013) mengatakan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi karyawan di perusahaan menjadi menarik untuk dibahas, pertama, meningkatnya harapan dan keinginan karyawan yang tidak selalu dapat dipenuhi secara seimbang oleh perusahaan. Kedua, adanya tujuan, sikap dan harapan karyawan yang berbeda-beda. Ketiga semakin berkembangnya kecenderungan karyawan untuk mencari kesenangan dan menghindari kesusahan dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja karyawan di perusahaan masih perlu dipertanyakan. Tidak semua karyawan termotivasi dengan upah/gaji yang mereka terima dalam bekerja. Namun ada berbagai faktor yang lainnya yang ikut mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penilaian kerja menjadi salah satu faktor yang ikut meningkatkan motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Tujuan organisasi atau perusahaan adalah mencari keuntungan dan bertahan hidup dalam jangka panjang. Organisasi atau perusahaan merupakan suatu wadah atau tempat bagi individu yang tergabung dan terikat dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam aktivitas organisasi sumber daya manusia merupakan keayaan utama organisasi, dimana sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia (Pratiwi, 2010). Kreativitas-kreativitas yang diperlihatkan individu yang ada, disebabkan karena ada faktor-faktor yang mendorongnya. Faktor tersebut adalah motivasi terutama motivasi dalam berprestasi. Penilaian prestasi kerja, promosi, dan reward adalah salah satu pendorong karyawan agar termotivasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Suatu organisasi pasti memiliki penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki

keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan diatas maka prestasi kerja merupakan salah satu faktor dalam program promosi jabatan, semakin tinggi prestasi yang dihasilkan oleh karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi (Tampani, 2016). Selain penilaian prestasi kerja promosi jabatan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan ialah perpindahan memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak status dan penghasilannya semakin besar. Karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi tentunya sangat mengharapkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaannya.

Menurut hasil penelitian Sarboini, dkk, (2015) dengan judul Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Universitas Serambi Mekah (USM) menyebutkan bahwa Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Promosi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Baik penilaian prestasi kerja maupun promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Serambi Mekkah. Motivasi kerja dapat meningkatkan peran pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan pada Universitas Serambi Mekkah.

PT PLN (persero) cabang Solok yang berlokasi di JL KH. Agus Salim, No. 52, Sumatera barat, Solok. PT PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Mengenai prestasi kerja yang selama ini terjadi pada karyawan PT PLN, terlihat dari pencapaian target yang berupa sasaran kerja dan perilaku kerja telah sesuai dengan realisasi yang mereka hasilkan dalam 1 tahun. Prestasi kerja tidak hanya dinilai dari penilaiannya saja, namun dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir, dimana tingkat absensi pegawai yang ada

pada 1 tahun terakhir tidak sesuai dengan toleransi yang ditetapkan perusahaan yaitu 1%, dan realisasinya tingkat absensi pegawai setiap bulannya selalu melebihi toleransi yang ditetapkan yaitu 1%. Tingkat absensi karyawan PT PLN (persero) setiap bulan untuk jangka waktu januari sampai desember tahun 2015. Rata rata tingkat absensi pada tahun 2015 yaitu sebesar 1,74% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 0,94% tingkat absensi karyawan pada tahun 2015 tergolong rendah, sebab toleransi absen yang diberikan oleh PT PLN (persero) cabang Solok sebesar 1%. Apabila terdapat karyawan yang tidak hadir selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan maka akan dikenakan sanksi.

Selanjutnya mengenai program promosi jabatan pada PT PLN (persero) cabang Solok, yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT PLN (persero) Cabang Solok bahwa promosi jabatan dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh perusahaan. Promosi jabatan tersebut akan terjadi apabila ada jabatan yang kosong. Salah satu cara untuk mengisi jabatan tersebut adalah dengan mempromosikan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang sangat baik (Tampani, 2016). Pada PT PLN (persero) Cabang Solok untuk melakukan promosi jabatan tidak memiliki waktu tertentu, promosi jabatan dilakukan apabila ada jabatan inti yang kosong, pemimpin akan memilih 5 orang kandidat dari beberapa orang karyawan lalu mereka akan dinilai berdasarkan aspek penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari aspek penilaian tersebut, 5 orang kandidat itu akan diseleksi berdasarkan hasil penilaian yang telah diisi oleh para kandidat setelah itu barulah pemimpin menetapkan karyawan yang akan mengisi jabatan inti yang kosong tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa hasil kerja karyawan pada PT PLN (persero) cabang Solok belum optimal. Karyawan menyelesaikan tugas dengan seadanya tanpa ada keinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal, kurangnya motivasi dari atasan yang kurang memberikan arahan yang jelas tentang tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan. Penurunan motivasi kerja tersebut jika tidak ditanggulangi tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sbagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap motivasi kerja pada PT PLN (persero) Cabang Solok, (2) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerjapada PT. PLN (persero) Cabang Solok, (3)

Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Cabang Solok.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Veithzal (2004), penilaian prestasi kerja adalah “hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”. Menurut Gauzali (2005), penilaian prestasi kerja adalah “proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan.” Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*) adalah proses yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang karyawan sehingga kerja yang dilaksanakan berjalan secara optimal. Menurut Panggabean (2004) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasikerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: (1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: (1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (2) Tingkat kemampuan dalam bekerja, (3) Kemampuan menganalisisdata/informasi,kemampuan/kegagalan, menggunakan mesin/peralatan, (4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/ keberatan konsumen).

2.2 Promosi Jabatan

Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2013). Rosenbaum (dalam Souza, 2002) menyebutkan bahwa promosi adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan.

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh seorang

karyawan karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya (Santoso, 2012). Diperkuat oleh pendapat Armstrong Stassen (2003), bahwa karyawan yang dipromosikan akan merasakan mendapat dukungan yang lebih besar dari organisasi dan atasan mereka, serta harapan tentang karir mereka di masa depan akan lebih positif.

Penelitian Edmondson (2012) mendapatkan hasil bahwa di Amerika Serikat, promosi jabatan dan masa kerja (senioritas) adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan, dimana senioritas merupakan faktor utama dalam promosi jabatan karena perusahaan melihat lamanya hubungan perusahaan dengan karyawan yang akan dipromosikan. Penelitian Hamzah, dkk.

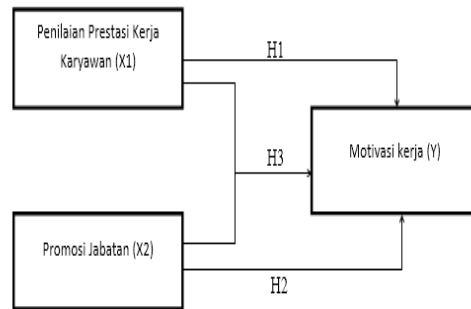
2.3 Motivasi Kerja

Colquitt, dkk (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Agora, 2013).

Hasibuan (2005), menyatakan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Robbins (2006), menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan. Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini (Tampani, 2016), yang tertera pada gambar berikut:



2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Penilaian Prestasi kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (persero) Cabang Solok.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja pada PT PLN (persero) Cabang Solok.

H3 : Diduga terdapat pengaruh bersama-sama antara Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan promosi Jabatan Terhadap Motivasi kerja pada PT PLN (persero) Cabang Solok.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan termasuk kepada penelitian kuantitatif. Yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan analisa yang berasal dari angka-angka dalam catatan perusahaan yang bersangkutan.

3.2 Objek Penelitian

Objek yang menjadi penelitian yaitu pada karyawan PT PLN (persero) cabang Solok, yang berlokasi di JL. KH. Agus Salim No. 52 Sumatera Barat Solok.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (persero) cabang Solok sebanyak 182 orang karyawan.

Proses penarikan sampel diawali dengan menetapkan besarnya ukuran sampel dengan menggunakan rumus Taro Yamane dalam (Ridwan, 2012) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N.d^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi kelonggaran/ketidakteelitian kesalahan pengambilan sampel (ditetapkan 5%)

$$n = \frac{182}{1+(182 \times 0,05^2)}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{182}{1+(182 \times 0.0025)} \\
&= \frac{182}{1.455} \\
&= 125,085 \\
&= 125
\end{aligned}$$

Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Penilaian Prestasi kerja Karyawan dan Promosi Jabatan sebagai variabel bebas sedangkan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel terikat.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator
Penilaian prestasi kerja karyawan (x_1)	“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab
Promosi Jabatan (x_2)	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2012)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan
Motivasi Kerja (Y)	motivasi berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti dorongan atau daya penggerak. (Hasibuan, 2003)	1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri

3.4 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2006). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas di lain pihak mempersoalkan apakah benar-benar kita mengukur apa yang kita pikirkan sedang kita ukur. Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang diukur (Ferdinand, 2006). Jika suatu indikator mempunyai korelasi antara skor masing-masing indikator terhadap skor totalnya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid. Dimana tingkat signifikan r tabel 0,30 antara skor masing-

masing indikator dengan total skornya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid. Dimana tingkat signifikan r tabel 0,30 antara skor masing-masing indikator dengan total skornya.

3.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006).

Untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner digunakan uji statistik *Cronbach Alfa* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* $> 0,60$, dan sebaliknya suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* $< 0,60$.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistik yang digunakan adalah *Kalmogrov-simironov test*. Uji *Kalmogrov-simironov* dua arah menggunakan kepercayaan 5 persen. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil *asympt sig* (2-tailed) lebih besar $>$ dari 0.05 maka data tersebut distribusi normal
2. Apabila hasil *asympt sig* (2-tailed) lebih kecil $<$ dari 0.05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013).

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas didalam model regresi pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang digunakan adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Apabila hasil analisis menunjukkan nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel di dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2013). Apabila *variance* dari residu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila *variance* dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas dan apabila terdapat *variance* residual satu pengamatan dengan pengamatan lain sama disebut homoskedastisitas. Model regresi yang dapat dikatakan baik yaitu apabila model regresi tersebut dapat dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Uji heteroskedastisitas dapat diukur menggunakan uji *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y ada Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Metode Analisis Data

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2013) koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil merupakan kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh promosi jabatan dan prestasi kerja, dapat dicari menggunakan rumus :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Motivasi Kerja
- x_1 = Prestasi Kerja
- x_2 = Promosi Jabatan
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

3.8 Uji Hipotesis

Uji T

Menurut (Ghozali, 2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait dengan menggunakan program SPSS. Dengan kriteria :

- a. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan.
- b. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan.

Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikan 0,05 dengan kriteria :

- a. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 1

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	%
< 30 tahun	3	2.4%
31 - 40 tahun	68	54.4%
41 - 50 tahun	36	28.8%
> 50 tahun	18	14.4%
Total	125	100.0%

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.1 maka peneliti menyimpulkan bahwa Usia Responden dalam penelitian ini rata-rata paling banyak 31- 40 tahun dengan jumlah 68 responden dengan presentase sebesar 54.4% sedangkan yang paling sedikit < 30 tahun dengan jumlah 3 responden dan dengan presentase 2.4%.

4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 2
Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	83	66.4%
Perempuan	42	33.6%
Total	125	100.0%

Sumber: Olah Data Spss

Berdasarkan dari tabel 4.2 maka peneliti menyimpulkan bahwa jenis kelamin dalam penelitian ini rata-rata paling banyak adalah Laki-laki dengan jumlah 83 Responden (66.4%). dan yang paling sedikit adalah Perempuan dengan jumlah 42 responden (33.6%).

4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	%
SMA	27	21.6%
D3	70	56%
S1	25	20%
S2	3	2.4%
Total	125	100%

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.3 maka peneliti menyimpulkan bahwa Pendidikan Terakhir Responden dalam penelitian ini rata-rata paling banyak D3 dengan jumlah 70 responden dengan presentase sebesar 56% sedangkan yang paling sedikit S2 tahun dengan jumlah 3 responden dan dengan presentase 2.4%.

4.4 Data responden berdasarkan Lama Bekerja

Data responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tahun	Jumlah	%
< 1 tahun	13	10.4%
1 – 5 tahun	66	52.8%
> 5 tahun	46	36.8%
Total	125	100.0%

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.4 maka peneliti menyimpulkan bahwa Lama Bekerja Responden dalam penelitian ini rata-rata paling banyak 1-5 tahun dengan jumlah 66 responden dengan presentase sebesar 52.8% sedangkan yang paling sedikit < 1 tahun dengan jumlah 13 responden dan dengan presentase 10.4%.

4.3 Uji Validitas

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat bahwa pertanyaan seluruhnya adalah valid karena *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0.30 seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono dan Wibowo, 2004). Item kuesioner dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam kasus ini berarti semua item dalam instrument pengaruh Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Motivasi (Y) memenuhi persyaratan validitas secara statistik

4.5 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan pengaruh Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Motivasi (Y) menghasilkan nilai alpha cronbath > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang didukung oleh item pertanyaan yang valid memiliki tingkat kehandalan yang tinggi dan reliabel (diterima).

4.6 Metode Analisis Data Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.794 ^a	.630	.624	.25015	.630	10.372	.000	1.640

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan table 5 di atas menunjukkan bahwa besar pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.630 atau 63%. Sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 0.291 + 0.229x_1 + 0.707x_2 + e$$

1. Nilai konstan bernilai positif sebesar 0.291.
2. Nilai prestasi kerja bernilai positif sebesar 0.229. Artinya, jika nilai prestasi kerja naik

satu-satuan maka nilai motivasi kerja akan meningkat juga sebesar 0.229.

3. Nilai promosi jabatan bernilai positif sebesar 0.707. Artinya, jika nilai promosi jabatan naik satu-satuan maka nilai motivasi kerja akan meningkat juga sebesar 0.707.

4.7 Uji Hipotesis

Uji T

Dalam penelitian ini, uji t-test adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Uji t-test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	.291	.246		1.181	.240		
prestasi_kerja	.229	.087	.188	2.641	.009	.602	1.660
promosi_jabatan	.707	.076	.662	9.322	.000	.602	1.660

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa uji t-test adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t-test), variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0.009 < 0.05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t-test), variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2011) uji Dalam penelitian ini, uji f-test adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Uji f-test

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 ^a	.630	.624	.25015	.630	103.715	2	22	.000

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji hipotesis secara simultan yaitu Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

4.8 Pembahasan

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) Cabang Solok.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t-test), variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0.009 < 0.05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti besar kecilnya nilai prestasi kerja maka akan mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Oktaviani (2012) yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT Antam (Persero) Tbk yang hasilnya penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari karyawan PT PLN (Persero) Cabang Solok tersebut mempunyai wawasan yang luas tentang pekerjaan yang dilaksanakan juga keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) Cabang Solok tidak diragukan oleh karyawan lain karena karyawan tersebut sangat berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugasnya, tugas adalah kewajiban yang harus diselesaikan tepat waktu. Karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Solok memiliki ketahanan tubuh baik secara jasmanai maupun rohani sehingga tugas yang diberikan tidak akan berdampak negatif bagi kesehatan jasmani dan rohaninya.

Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) Cabang Solok.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t-test), variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti besar kecilnya nilai promosi jabatan maka akan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Hutapea (2010) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Petisah yang hasilnya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dapat dilihat dari karyawan PT PLN (Persero) Cabang Solok memiliki kinerja yang baik dan memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman maupun atasan. Karyawan memiliki tingkat kreatifitas yang baik inovatif dan loyal terhadap perusahaan tempat dia bekerja sehingga atasan mampu memberikan promosi jabatan kepada karyawan dan dapat memotivasi kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja PT PLN (Persero) Cabang Solok.

Dari uji F menunjukkan secara simultan bahwa penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai signifikan $< 0,05$.

Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua kegiatan karyawan, sarana dan prasarana yang disediakan berupa jam istirahat yang cukup, perusahaan selalu memberikan hadiah bagi perusahaan yang berprestasi, saran dan kritik yang diberikan pemimpin kepada karyawan membuat karyawan lebih maju sehingga motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0.009 < 0,05$.
2. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja dan

promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Perusahaan harus mampu memberikan peluang yang besar untuk mengembangkan karier bagi karyawan, seperti memberikan kesempatan dalam promosi jabatan agar karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan dikompetisikan dan diberikan ranking 1, 2, dan 3 yang nantinya pemenang yang mencapai target dan syarat yang ditentukan oleh perusahaan akan diberi reward baik secara parsial maupun non parsial, sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan berdampak baik kepada produktivitas perusahaan.

Referensi

- [1] Abbas A.K., MD. 2005. Diseases of Immunity. In. Robbins and Cotran. Pathologic Basis of Disease. 7th Edition. Philadelphia: Elsevier Saunders. Bab 6: Hal 227-35.
- [2] Abdullah, Vicky Ridwan. 2012. Pengertian Penelitian Deskriptif. Melalui http://ridwanaz.com/umum/bahasa/pengertian_penelitian_deskriptif/ [12-07-2014]
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- [4] Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [5] B. Siswanto Sastrohadwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.
- [6] Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Edmondson, Vickie Cox. 2012. Reflections from a Black Female in the Promotion and Tenure Process. *Gender in Management. An International Journal*, 27(5): pp:327-341.
- [8] Fatmawati Putri, 2013. Kesiapsiagaan Siswa Di SMK Muhammadiyah 2 Surakarta Kelurahan Kestalan Kecamatan

- Banjarsari Kota Surakarta Tahun Pelajaran 201. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Geografi Unniversitas Muhammadiyah Surakarta.
- [9] George, Jennifer M., and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- [10] Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Ghozali, Imam. 2011 . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [12] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Ivancevich, et.al. 2005. *Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- [15] Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [16] Pratiwi, Widya. 2010. Pengaruh Expense Ratio, Turnover Ratio, Ukuran Reksa dana, Cash Flow Terhadap Kinerja Reksadana (Periode Tahun 2005-2007). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [17] Rimansyah, dan Safitri. 2015. Analisis Pengakuan Pendapatan dan Beban Pada PT. Wahana Bumi Riau Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, vol 12, no. 2, hlm : 51-74*
- [18] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [19] Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [20] Sarboini. 2015. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi. *Jurnal, Vol 1 No 1*.
- [21] Sihotang, 2006. Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Dolok Sanggul Tahun 2006. *Skripsi*. B.
- [22] Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Edisi Ke 6. Bandung : Transitio.
- [23] Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta.
- [24] Sugiyono. 2010 *.Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [25] Tampani, Renny. 2016. Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan TVRI Lampung. *Skripsi*.
- [26] Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [28] Yusuf, A Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.