



PENGARUH PROMOSI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PPNPN DI LINGKUNGAN TERMINAL TIPE A PAKUPATAN SERANG BANTEN

Dyah Maharani¹, Dedi Mulyadi², Rosilawati³, Bobby M. Saragih⁴

^{1,2,3,4} Prodi Administrasi Publik, STIA Maulana Yusuf Banten, Indonesia

¹ dyah.maharani82@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Mei 2024 Direvisi 21 Mei 2024 Diterima 31 Mei 2024 Tersedia online 31 Mei 2024</p> <p>Kata Kunci Promosi, motivasi kerja, institusi</p> <p>Kata Kunci Promotion, work motivation, institution</p>	<p>Pegawai yang bekerja di dalam institusi pemerintahan saat ini terdiri dari beberapa formasi yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Untuk pegawai pemerintah non pegawai negeri ini termasuk pegawai tidak tetap, pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lainnya yang penghasilannya dibebankan pada APBN. PPNPN seperti pegawai honorer dan pegawai tidak tetap memiliki tingkat <i>turn over</i> yang tinggi dikarenakan tingkat motivasi yang dimiliki rendah. Hal ini dikarenakan PPNPN tampak tidak memiliki tingkat karir yang jelas dibandingkan dengan ASN dan PPPK. Ketidakjelasan jalur karir di PPNPN membuat pegawai memiliki tingkat motivasi yang rendah dan selalu mencari peluang pekerjaan yang lain dibandingkan dengan tempat pekerjaan saat ini. Penelitian ini dilakukan untuk mencari keterkaitan antara promosi untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai PPNPN di lingkungan terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten. Dengan penelitian ini diharapkan adanya solusi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai PPNPN. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena sudah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Persamaan regresi Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai yaitu $\hat{Y} = 18,5 + 0,96X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) berapa nilai dalam variabel terikat (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai) akan terjadi bila nilai dalam variabel bebas (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai) ditetapkan.</p> <p>ABSTRACT</p> <p>Employees working in government institutions currently consist of several formations, namely State Civil Apparatus (ASN), Government Employees with Work Agreements (PPPK), and Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN). For non-civil servant government employees, these include non-permanent employees, honorary employees, special staff, and other employees whose income is charged to the APBN. PPNPN such as honorary employees and non-permanent employees have a high turnover rate due to their low level of motivation. This is because PPNPN does not seem to have a clear career level compared to ASN and PPPK. The unclear career path at PPNPN makes employees have a low level of motivation and always look for other job opportunities compared to their current place of work. This study was conducted to find the relationship between promotion to be able to increase work motivation in PPNPN employees in the Type A Pakupatan Serang Banten terminal environment. With this research, it is hoped that there will be a solution to increase the work motivation of PPNPN employees. The method used in this study is a quantitative method, a research method based on the philosophy of positivism, as a scientific method because it has met scientific principles in a concrete or empirical, objective, measurable, rational, and systematic manner. The regression equation for the Implementation of Job Promotion and Employee Work Motivation is $\hat{Y} = 18.5 + 0.96X$. Furthermore, the regression equation can be used to predict (forecast) how much the value in the dependent variable (Increasing Employee Work Motivation) will occur if the value in the independent variable (Increasing Employee Work Motivation) is determined.</p>

* Corresponding author at:

E-mail address: dyah.maharani82@gmail.com

1. Pendahuluan

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi Seperti Dikatakan Chikapury (2021) dalam <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>, bahwa : Seluruh sumber daya manusia dari berbagai tingkatan menjadi kekuatan pendukung sebuah organisasi. Pengembangan dan pengelolaan yang optimal terhadap kinerja organisasi merupakan suatu aset berharga dan harus dikembangkan. Tentunya setiap organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang cakap, terampil, dan memiliki kemampuan. Selain itu, organisasi juga membutuhkan orang yang mau giat bekerja dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Waluyo Dyanto, Tesis: 2023).

Sebagaimana diketahui bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang paling sempurna, sehingga dalam kehidupannya sangat dibutuhkan di semua unsur termasuk dalam setiap organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dengan terus berjalannya waktu diiringi dengan peningkatan Teknologi Informasi segalanya dapat menerapkan kecanggihan Teknologi dan Informasi tersebut. Namun secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang telah disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan professional maka mustahil bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu sebagai pengelola sistem yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi harus memperhatikan aspek-aspek penting agar system tersebut dikelola dengan efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peranan sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan output baik berupa produk atau pun

jasa. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam organisasi maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap karyawan atas tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Era keterbukaan global semakin terus membuka peluang bagi seluruh pegawai untuk mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan Attitude nya sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pemerintah daerah sebagai lembaga pelayanan publik memerlukan langkah-langkah proaktif dalam melakukan antisipasi tingkat pelayanan yang konvensional ke dalam bentuk pelayanan yang profesional. Pemerintah daerah sebagai organisasi public dalam bekerja berlandaskan aturan dan kebijakan public diharapkan dapat melaksanakan manajemen publik yang baik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Sumber Daya Manusia Aparatur Negara mempunyai posisi yang sangat penting karena aparatur mempunyai fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali dan yang akan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Sejak reformasi birokrasi didukung oleh kemajuan teknologi informasi yang terus tanpa batas, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi itu sendiri, yang semuanya akan

mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif diatas pimpinan organisasi hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan se-objektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh manajemen dari pihak-pihak yang berada di internal organisasi akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat oleh pimpinan organisasi dipandang sudah tepat. Dalam mempromosikan jabatan perlu adanya perencanaan kerja yang tepat seperti pendapat George Milkovich dan Paul C Nystrom yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2003:5) bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan dan perencanaan kerja yang secara tepat didalam organisasi pemerintah maupun swasta, maka diharapkan motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Promosi jabatan yang dilaksanakan di Wilayah kerja Terminal Tipe A Pakupatan Serang diupayakan dapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, walaupun dalam kenyataannya masih terdapat beberapa hal yang kurang sesuai dengan persyaratan, sehingga berakibat pada kurangnya Motivasi kerja pegawai.

Hal tersebut dapat terlihat dari beberapa gejala masalah yang penulis temukan di lapangan dalam pelaksanaan pra- penelitian, sebagai berikut:

1. Kurang mampu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, hal tersebut karena dalam melaksanakan promosi mengabaikan factor senioritas dan pengalaman pegawai kurang diperhatikan;
2. Kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, karena factor promosi jabatan kurang memperhatikan prestasi kerja pegawai;

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Cascio, W. F. (2018). Membahas proses promosi jabatan, termasuk strategi, kebijakan, dan praktik terkait dalam manajemen sumber daya manusia, dimana promosi jabatan merupakan sebuah strategi yang diterapkan dalam kebijakan serta praktik untuk berjalannya kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017) mengenai penyajian informasi tentang pentingnya promosi jabatan dalam menciptakan keuntungan kompetitif dan bagaimana mengelola proses promosi secara efektif. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019) mengemukakan mengenai analisis jabatan dan kebijakan promosi.

Menurut Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi, mengemukakan sebagai berikut: " Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"(2002:10). Selanjutnya T. Hani Menurut Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa: yaitu : " Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi"(2000 : 4).

Selanjutnya Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), me -

ngemukakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian", 2010: 13. Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis berusaha mencoba mengartikan definisi Manajemen Sumber daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa salah satu tujuan perencanaan adalah memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang seluruh pekerjaan, sebagai acuan atau

pedoman dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif. Disamping itu dengan jelasnya gambaran seluruh pekerjaan menjadikan para pegawai dapat bekerja dengan efektif. Motivasi berasal dari kata efektif, sedangkan kata efektif menurut Ensiklopedia Administrasi adalah terjadinya suatu efek/akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan, setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dengan perbuatan dapat tercapai.

Untuk mengetahui pengertian tentang Motivasi kerja maka terlebih dahulu penulis mengemukakan pengertian Motivasi menurut para ahli sebagai berikut: Pengertian Motivasi secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hidayat dalam bukunya Pengantar Ilmu Manajemen mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi Motivasinya” (2006:15).

Selanjutnya pengertian Motivasi penulis kemukakan dari beberapa ahli yang penulis unduh dari Labels Manajemen Sumber Daya Manusia pada <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/efektifitas-kerja-definisi-faktor-yang.htm>., sebagai berikut: Menurut Richard M. Steers (1980 : 1), Motivasi yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Motivasi menurut Bedjo Siswanto (1990:62) berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Menurut Handoko (1997:7), Motivasi merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Siagian (1986:152) Motivasi kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Devung Motivasi adalah tingkat kemampuan untuk mencapai tujuan dengan tepat dan baik (Devung, 1988:25).

Menurut kamus Administrasi perkantoran Motivasi berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek yang dikehendaki dalam suatu perbuatan (1981:24). Menurut H. Emerson sebagaimana dikutip dan diterjemahkan oleh Soewarno Handayaniingrat dalam bukunya

Administrasi dan Manajemen, mendefinisikan Motivasi sebagai berikut : ”Motivasi adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.(2000 : 16). Sedangkan menurut pendapat Schemerhon John R Jr., yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sarwoto dalam bukunya Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah pencapaian target output yang diukur dengan cara membandingkan output anggaran atau seharusnya (OA) dengan output realisasi sesungguhnya (OS), jika $(OA) > (OS)$ disebut efektif”,(2006:35). Adapun pengertian Motivasi menurut Prasetyo Budi Saksone dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: Motivasi adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input”, (2004:35).

3. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena sudah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis, (Sugiyono: 2019). Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, secara analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.. Penelitian ini akan menguji pengaruh Variabel Bebas (Promosi Jabatan) dengan Variabel Terikat (Motivasi Kerja Pegawai) Di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan Promosi Jabatan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, dengan cara membaca buku-buku, dokumen dan artikel yang ada relevansinya dengan masalah yang dibahas;

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah penelitian yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dengan menggunakan teknik, sebagai berikut:
- a. Observasi partisipatif, yaitu melakukan pengamatan langsung tentang Promosi Jabatan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, dan penulis terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatannya;
 - b. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab secara langsung dengan unsur pimpinan Di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, untuk mendapatkan tanggapan tentang Pengaruh Promosi Jabatan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten.
 - c. Angket Tertutup, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah disediakan alternatif jawabannya dan selanjutnya dibagikan kepada responden, untuk memperoleh tanggapan secara obyektif.

Anggota populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai, di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten berjumlah 84 orang, terdiri dari Pimpinan, Staf pelaksana dan Petugas lapangan. Mengingat populasi yang diambil itu heterogen maka dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan pendekatan sensus. Sehingga jumlah populasi 84 orang maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 84 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

Jumlah pegawai pada pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Pakupatan Serang BPTD Lingkungan III Dijen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, sebanyak 79 orang terdiri dari PNS dan Non PNS, dengan kualifikasi Pendidikan pada umumnya didominasi oleh pendidikan Setara SMA/SMK/ sederajat. dalam penelitian ini membahas tentang promosi jabatan dengan Motivasi kerja pegawai Di Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, dengan jumlah responden ditetapkan sebanyak 84 orang. Adapun jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 84 eksemplar yang terdiri dari 7 pertanyaan (variabel X) dan 7 pertanyaan yang menyangkut variabel terikat (variabel Y).

Setelah penyebaran kuesioner dilakukan, maka kemudian dilakukan penarikan kembali dan semua kuesioner berhasil dikumpulkan.

Dengan terkumpulnya seluruh kuesioner yang di sampaikan kepada responden, selanjutnya kuesioner ini diperiksa satu persatu untuk menilai layak atau tidaknya masing-masing kuesioner guna pelaksanaan analisis dan diberi skor sesuai dengan jawaban responden. Hasil skor tersebut direkapitulasi untuk masing-masing variabel. Proses selanjutnya adalah meneliti keabsahan kuesioner, yakni ketepatan dalam pemberian jawaban atas pertanyaan kuesioner, dimana semua jawaban tersebut dilakukan dengan benar. Dari hasil analisis dan pembobotan nilai jawaban dengan menggunakan Skala Likert, selanjutnya skor tersebut dihitung dengan menggunakan alat bantu MS Excel 2003 dan SPSS ver.10. Sebelum melakukan analisis nilai jawaban, maka dilakukan analisis statistik deskriptif. Teknik ini bertujuan memberikan gambaran karakteristik semua variabel yang diteliti.

Untuk mengetahui keabsahan dari masing-masing item pertanyaan/ Pernyataan yang disebarkan kepada responden, pada tahap ini penulis melakukan perhitungan Uji Validitas. Uji Validitas adalah mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dan syarat minimum untuk dianggap valid yaitu bila $r = 0,213$ ke atas, berdasarkan data yang terkumpul dari variabel bebas (Pelaksanaan Promosi Jabatan) dan variabel terikat (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency dengan . Teknik Belah Dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Setelah dihitung dengan menggunakan alat bantu microsoft excel diperoleh koefisien korelasi variabel bebas (Promosi Jabatan) sebesar 0,242 dan variabel terikat (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai) sebesar 0,348 koefisien-koefisien korelasi tersebut selanjutnya dimasukkan dalam rumus Spearman Brown. Dalam penelitian ini penulis menetapkan dua variabel yang perlu di analisis yaitu Promosi Jabatan (variabel bebas) dan Motivasi Kerja Pegawai (Variabel terikat). Oleh karena itu terdapat data yang perlu dikumpulkan melalui angket dan digunakan untuk mengukur variabel bebas (Promosi Jabatan) dan variabel

terikat (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai). Setelah dilakukan uji validitas, dan reliabilitas ternyata data tersebut seluruhnya valid, dan reliabel (secara lengkap lihat lampiran).

Setelah seluruhnya dinyatakan memenuhi syarat, maka selanjutnya untuk menganalisisnya tentang seberapa kuat pengaruh antara variabel X terhadap Variabel Y, penulis menggunakan analisis Korelasi Produk Moment sebagai rumusnya, Uji Signifikansi, Koefisien Determinasi dan analisis persamaan regresi sederhana sehingga dari pengaruh yang diperoleh dapat menaksir variabel Y apabila variabel X diketahui: Berdasarkan data di atas, penulis memperoleh dua variabel yang dapat di ukur yaitu: Variabel X = Promosi Jabatan dan Variabel Y = Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai. koefisien korelasi (r) antara Promosi Jabatan adalah sebesar 0,99 atau 99%, berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa hubungan antara Promosi Jabatan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai terbukti adanya hubungan yang positif dan sangat kuat. Dari perhitungan Koefisien penentu/koefisien diterima (KD) sebesar 98% berarti pelaksanaan Promosi Jabatan memberi kontribusi 98% terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 2% merupakan faktor lain yang tidak ditinjau dalam penelitian ini yang ikut serta mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Persamaan regresi ini digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel bebas (pelaksanaan Promosi Jabatan) apabila nilai variabel terikat (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai) dimanipulasi (diubah-ubah). Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + bX$. Berdasarkan harga a dan b melalui perhitungan di atas, maka persamaan regresi Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 18,5 + 0,96X$.

Persamaan regresi yang telah ditentukan tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) berapa nilai dalam variabel terikat akan terjadi bila nilai dalam variabel bebas ditetapkan. Hal ini berarti bila kualitas Pelaksanaan Promosi Jabatan di tingkatkan sampai nilai optimal sesuai dengan skor ideal instrumen yaitu $5 \times 84 = 420$ maka nilai Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai dapat dilihat sebagai berikut: $\hat{Y} = 18,5 + 0,96(420) = 421,4$. Jadi diperkirakan nilai Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai menjadi 421,4 Jika nilai Pelaksanaan Promosi Jabatan dinaikkan menjadi 420 Sehingga dari persamaan di atas dapat diartikan, bahwa

bila Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai agar bertambah 1, maka nilai rata-rata Pelaksanaan Promosi Jabatan harus dinaikkan sebesar 19,46.

5. Simpulan

Terdapat beberapa hal yang dapat penulis rangkum untuk dijadikan kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten. Pengaruh Promosi Jabatan di Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten mencapai prosentase sebesar 78,29%; dan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten mencapai prosentase sebesar 80,03%.

Koefisien Korelasi antar Pelaksanaan Promosi Jabatan dengan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,99 Sedangkan t hitung sebesar 64 > t tabel sebesar 1,66, ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten; dan Koefisien determinasi diperoleh sebesar 98% ini menandakan bahwa Pelaksanaan Promosi Jabatan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat Motivasi Kerja Pegawai sebesar 98%. Sedangkan sisanya yaitu 2 % berarti ada faktor lain yang turut mempengaruhi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai.

Persamaan regresi Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai yaitu $\hat{Y} = 18,5 + 0,96X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) berapa nilai dalam variabel terikat (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai) akan terjadi bila nilai dalam variabel bebas (Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai) ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Education.

- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2016). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Pramesti, E. A., & Rubiyanti, N. (2023, August). The Effect of Social Media Influencer on Purchase Intention with Brand Image and Customer Engagement as Intervening Variables. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 6, No. 2, pp. 211-221).
- Purwandani, M., Widodo, A., Silvianita, A., & Rubiyanti, N. (2023). How to Create Brand Evangelists: A Conceptual Framework. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 6, No. 7, pp. 266-279).
- Saeed, M., Yousaf, A., & Yousaf, S. (2019). The role of job performance and career development in employee promotion decisions. *European Journal of Business and Management Research*, 4(1), 1-9.
- Salsabila, R., & Rubiyanti, N. (2023, July). The Effect of Online Reviews, Rating and Price on Online Hotel Booking Intention in Indonesia: The Moderating Role of Brand Image. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 6, No. 2, pp. 170-179).
- Sari, E. L., & Winarningsih, W. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(12).
- Sopiah, S. (2013). *Perilaku Konsumen*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CV. Andi Offset. Sugiyono. (2019). *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku Konsumen, P. Teori dan penerapannya dalam pemasaran*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 4.
- Zahra, S., Silvianita, A., Pradana, M., & Utami, F. N. (2021, April). Analysis of factors Affecting work motivation of teachers at State Private Vocational school 08 Kab Sleman. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Sao Paulo, Brazil (pp. 5-8).