



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 4, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/09/2024
 Reviewed : 14/10/2024
 Accepted : 17/10/2024
 Published : 29/10/2024

Vina Nurvani
 Amaliha¹
 Mutdi Ismuni²
 Allyya Saputra³

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP CABANG KARAWANG JAWA BARAT

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu pengambilan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode dalam pengumpulan data ini menggunakan kuesioner, sedangkan metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.413 > 1,692$, dan secara simultan variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ditunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28.137 > 4.14$. Dari semua hasil baik secara parsial maupun simultan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF Group.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Motivasi, Dst.

Abstract

This study aims to determine the effect of job promotion partially or simultaneously on the work motivation of employees of PT. FIF Group. The population in this study were employees of PT. FIF Group. The sampling technique in this study was saturated sampling, namely taking the entire population to be used as a sample. The sample taken in this study was 35 respondents. The method in collecting this data used a questionnaire, while the method in this study used linear regression analysis. The results of this study indicate that job promotion has a positive and significant effect on work motivation as seen from $t_{count} > t_{table}$ which is $3.413 > 1.692$, and simultaneously the job promotion variable has a positive and significant effect on work motivation as shown by $F_{count} > F_{table}$ which is $28.137 > 4.14$. From all the results, both partially and simultaneously, the sig value is smaller than 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that H_a is accepted and H_0 is rejected, which means that the job promotion variable has a positive and significant effect on the work motivation of employees of PT. FIF Group.

Key words: Job Promotion, Motivation, Etc

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu elemen kunci dalam pembentukan masyarakat yang berkembang dan berkelanjutan (Sari (2022), Wulantari dkk (2023)). Dalam beberapa dekade terakhir, pendekatan dalam pengajaran dan pembelajaran telah berkembang dengan pesat, seiring dengan perubahan dinamis dalam masyarakat dan teknologi (Rusmiyanto dkk (2023), Sari (2021), Sari & Ningsih (2023), Ningsih & Sari (2022), Ningsih & Sari (2012)). Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah model pembelajaran berbasis proyek.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak

^{1,2,3} Universitas Pertiwi
 email: nurvaniamalihavina@gmail.com

akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dan oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur manajemen yang lain. Dalam hal ini peranan manajemen personalia dalam mendayagunakan manusia tersebut sangat dibutuhkan agar tujuan dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi dikalangan bawahan agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab, ini sangat penting sebab motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki tetapi dipengaruhi oleh besarnya semangat kerja mereka. Dengan demikian semangat kerja yang meningkat diterapkan perusahaan akan dapat mencapai tujuan secara efektifitas dan efisiensi.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting dan mahal dibanding dengan aset-aset lainnya, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM juga adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karier atau kemajuan dalam perusahaan, Hal ini sering disebut sebagai promosi jabatan atau bisa disebut dengan peningkatan karier . Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri.

Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga dapat diberikan wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada akhirnya bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menambah kepuasan karyawan.

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 perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Agar tidak terjadinya efek negatif diatas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Untuk adapag dipromosikan seorang karyawan harus mempunyai nilai nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, seta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menenmpatkan karyawannya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat. Sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh perusahaan akan dapat diminimalisir karena keputusan yang dibuat perusahaan edipandang sudah tepat.

Masalah promosi jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi karyawannya, juga dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk benar-benar mampu dan menguasai jenis- jenis pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif atau metode survei, karena data yang diambil dan diolah secara langsung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif atau rumusan masalah asosiatif. Sugiyono (2022:93) menyatakan bahwa “Rumusan masalah asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.” Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja karyawan. Untuk pengolahan data yang efektif dalam suatu perhitungan, maka

peneliti menggunakan alat bantu aplikasi komputer atau software yaitu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Untuk penentuan sampel menggunakan teknik sampling secara probabilitas yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian, yaitu 35 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan mampu mengungkapkan apakah variabel tersebut layak atau tidak dalam penelitian. Kriteria:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak untuk digunakan dalam penelitian)

Dengan menggunakan jumlah responden 35, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh. Dimana untuk memperoleh r_{tabel} menggunakan perhitungan $df = n - 2 = 35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi r Product Moment maka diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2826$.

1) Uji Validitas Promosi Jabatan

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program SPSS 23.0 for windows diperoleh:

Tabel 1. Item-Total Statistic Variabel Promosi Jabatan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.93	7.894	.460	.805
X1.2	28.97	7.694	.642	.783
X1.3	29.18	7.474	.513	.798
X1.4	29.10	7.481	.476	.805
X1.5	28.98	7.542	.614	.784
X1.6	29.05	7.743	.478	.803
X1.7	29.07	7.589	.678	.778
X1.8	29.12	7.698	.478	.803
X1.9	29.15	7.499	.492	.793
X1.10	29.08	7.694	.621	.805

Sumber : Hasil output SPSS 23.0for windows.

Dari hasil output diatas dapat dilihat bahwa pada kolom Corrected Item – Total Correlation diperoleh uji validitas instrumen pernyataan variabel promosi jabatan tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Validitas Instrumen Variabel Promosi Jabatan

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.460	0.2826	Valid
2	0.642	0.2826	Valid
3	0.513	0.2826	Valid
4	0.476	0.2826	Valid
5	0.614	0.2826	Valid
6	0.478	0.2826	Valid
7	0.678	0.2826	Valid

8	0.478	0.2826	Valid
9	0.492	0.2826	Valid
10	0.621	0.2826	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya untuk semua pernyataan variabel Promosi Jabatan adalah valid. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel Promosi Jabatan valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

2) Uji Validitas Motivasi

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program SPSS 23.0 for windows diperoleh:

Tabel 3. Item-Total Statistic Variabel Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	24.47	8.558	.673	.788
y.2	24.37	9.931	.533	.813
y.3	24.47	9.541	.493	.818
y.4	25.00	7.627	.676	.790
y.5	24.70	8.790	.649	.792
y.6	24.58	9.400	.569	.806
y.7	24.62	9.868	.461	.822

Sumber : Hasil output SPSS 23.0 for windows.

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa pada kolom Corrected Item – Total Correlation diperoleh uji validitas instrumen pernyataan motivasi tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Validitas Instrumen Variabel Motivasi (Y)

No. Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.673	0,2826	Valid
2	0.533	0,2826	Valid
3	0.493	0,2826	Valid
4	0.676	0,2826	Valid
5	0.649	0,2826	Valid
6	0.569	0,2826	Valid
7	0.461	0,2826	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan untuk variabel Motivasi adalah valid. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel motivasi valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

3) Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya keajegan dalam pengukuran yaitu apabila digunakan berkali-kali dan waktu yang berbeda akan tetap memiliki hasil yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha $> 0,70$.

a. Uji Reabilitas Variabel Promosi Jabatan

Hasil perhitungan reabilitas instrumen menggunakan program SPSS 23.0 for windows diperoleh:

Tabel 5. Reliability Statistics Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Sumber : Data SPSS 23.0 for windows

Dari hasil perhitungan SPSS di atas dapat dilihat bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,70$ atau $0,816 > 0,70$ yang artinya variabel promosi jabatan dikatakan reliabel karena memiliki nilai $> 0,70$ sehingga variabel promosi jabatan adalah **reliabel**.

b. Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Hasil perhitungan reabilitas instrumen menggunakan program SPSS 23.0 for windows diperoleh:

Tabel 6. Reliability Statistics Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	7

Sumber: Data SPSS 23.0 for windows

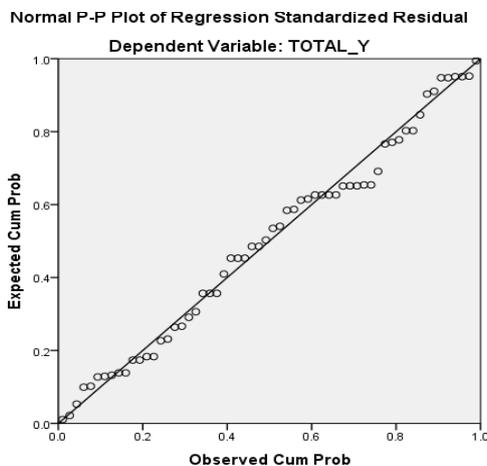
Dari hasil perhitungan spss di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,70$ atau $0,828 > 0,70$ yang artinya variabel motivasi dikatakan reliabel karena memiliki nilai $> 0,70$ sehingga variabel motivasi adalah **reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan menggunakan model regresi dan kelayakan variabel independen (bebas).

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik berdistribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1. Hasil Analisis P-P Plot
 Sumber: Data SPSS 23.0 for windows

Jika dilihat dari gambar di atas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dikatakan berdistribusi dengan normal dan model garis regresi layak dipakai untuk model regresi karena memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15989820
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.052
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil output SPSS 23.0 for windows

2. Uji Multikolinearitas

Tujuannya untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas (multiko). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.872	3.114		2.207	.031		
TOTAL_X	.403	.118	.413	3.413	.001	.604	1.655
TOTAL_Y	.323	.106	.368	3.046	.004	.604	1.655

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil output SPSS 23.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari nilai VIF pada kolom Collinearitas Statistic yaitu sebesar 1,655 yang berarti nilai VIF kurang dari 10 dan angka Tolerance sebesar 0,604 > 0,10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja maka digunakan koefisien determinasi dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 a	.497	.479	2.197

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil output SPSS 23.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R² (Adjust R Square) sebesar 0,479 artinya kontribusi promosi jabatan terhadap motivasi kerja sebesar 47.9% dan sisanya 52.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat diketahui dengan menggunakan perbandingan thitung > ttabel maka hipotesis penelitian secara parsial diterima (signifikan) dan jika thitung < ttabel maka hipotesis penelitian secara parsial ditolak (tidak signifikan).

1) Uji Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Terhadap Motivasi (Y)

Pengujian secara parsial mengenai variabel promosi jabatan terhadap motivasi dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan mengenai variabel promosi jabatan terhadap motivasi.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel promosi jabatan terhadap motivasi.

Kriteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Adapun untuk menghitung besarnya angka thitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2 = 35 - 2 = 33$ jadi ttabel sebesar 1,692.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pertama Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.872	3.114		2.207	.031		
TOTAL_X1	.403	.118	.413	3.413	.001	.604	1.655
TOTAL_Y	.323	.106	.368	3.046	.004	.604	1.655

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil output SPSS 23.0 for windows

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung > ttabel yaitu $3,413 > 1,692$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 11. ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	271.739	2	135.869	28.13	.000
Residual	275.244	57	4.829	7	b
Total	546.983	59			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Sumber: Hasil output SPSS 23.0 for windows

Berdasarkan hasil tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $28,137 > 4,14$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF GROUP Cabang Kawarang.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian menggunakan variabel bebas (independen) yaitu promosi jabatan dengan menggunakan satu variabel dependen (terikat) yaitu motivasi. Hasil pengujian variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Karawang

Berdasarkan hasil hipotesis pertama yaitu mengenai variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3,413 > 1,692$ dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,001 < 0,05$ yang artinya H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. FIF GROUP Cabang Karawang. Hal ini dikarenakan promosi jabatan sangat penting bagi karyawan. Dengan banyaknya program baru yang ditetapkan perusahaan serta pesatnya perkembangan teknologi menuntut semua karyawan untuk mampu menyesuaikan diri. Dengan adanya program promosi jabatan dan pemilihan metode pelatihan yang tepat maka karyawan akan lebih mudah untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. (Lam, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pribadi, 2013) dengan hasil analisis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama atau simultan) terbukti dan dapat diterima. Dan didukung oleh penelitian (Halawi & Haydar, 2018) dengan judul penelitian Effects of Promotion on Motivation: A Case of Bonjus and Khatib & Alami Companies yang menyatakan promosi jabatan mampu mempengaruhi perilaku dan kemampuan seorang karyawan yang nantinya juga mampu menghasilkan motivasi yang tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian penelitian lain yg dilakukan oleh (Papa, Andoh, & Appiah, 2016) dengan judul Effects of Promotion on the Performance of Senior Administrative of University of Cape Coast bahwa promosi jabatan berkontribusi sebesar 45% terhadap kinerja Administrative of University if Cape Coast.

Hasil dari penelitian (Bruno, 2019) Hasil penelitian menemukan bahwa semua hipotesis memiliki pengaruh positif dan signifikan. Promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Promosi jabatan dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa promosi jabatan memiliki peran yang sama pentingnya baik secara individu maupun simultan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap motivasi (Y) pada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Karawang dengan melakukan pengujian atas dua penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan produksi PT. FIF GROUP Cabang Karawang. Artinya semakin baik program promosi jabatan dan diikuti dengan ketepatan metode yang digunakan dapat mencapai motivasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugraha, F. (2018). Model pembelajaran berbasis proyek pada mata kuliah media pembelajaran. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1).
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). Karyawan Cv Haragon Surabaya. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya, 1(3), 9.
- Brooke, G. (2008). Agile versus the rest [6]. *IEEE Software*, 25(2), 10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Chi, Y., Huang, W., Zhou, J., Toe, K. K., Zhang, J. M., Wong, P., ... Zhong, L. (2017). Stenosis detection and quantification on cardiac CTCA using panoramic MIP of coronary arteries. *Proceedings of the Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society, EMBS*, 4191–4194. <https://doi.org/10.1109/EMBC.2017.8037780>
- Dardar, A. H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. (2012). The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 389–394. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.205>
- Fathoni, 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Jakarta Cetakan 2024 Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi.
- Aksara. *Kansil* (1986)
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbaksh, M. (2013). Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 860–863. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.662>
- Lam, T. C. M. (2016). *Training Methods : A Review and Analysis*, (April), 10–35. <https://doi.org/10.1177/1534484313497947>
- Lee, Y., Mazzei, A., & Kim, J. N. (2018). Looking for motivational routes for employee-generated innovation: Employees' scouting behavior. *Journal of Business Research*, 91(September 2017), 286–294. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.022>
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Universitas Stuttgart*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.fuel.2011.01.009>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2018). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, (November). <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Mangkunegara (2005, 61). (2019). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA DANIEL ARFAN ARUAN Jurusan Manajemen ,*

- Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565–574.
- Martina, S., & Purwadhi, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dusun Bambu Bandung. *Jurnal PARIWISATA*, 2(1), 51–60.
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah. *Orasi Bisnis*, 47–54. <https://doi.org/10.1093/hsw/hlv043>
- Muntu, R. R., & Kawet, V. P. K. L. R. C. (2017). THE EFFECT OF SELECTION , TRAINING AND PLACEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk MANADO BRANCH OFFICE, 5(3), 4235–4245
- Pribadi, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Primajaya, D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Journal of Management Development*, 1–14.
- Recepoglu, E. (2014). Analyzing Job Motivation Level of High School Teachers in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 2220–2225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.547>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044– 1054. <https://doi.org/10.1111/j.2042-3306.1989.tb04676.x>
- Slamet Riyadi. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. (M. T. Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37. <https://doi.org/10.9876/10.9876/VOL1ISSN1978-743X>
- Suwati, Y., Kunci, K., & Kerja dan Kinerja Karyawan, M. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN Suwati, Suwati, Y., Kunci, K., & Kerja dan Kinerja Karyawan, M. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN Suwati, Suwati, Y., Kunci, K., & Kerja dan Kinerja Karyawan, M. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN Suwati, Suwati, Y., Kunci, K., & Kerja dan Kinerja Karyawan, M. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN Suwati, Suwati, Y., Kunci, K., & Kerja dan Kinerja Karyawan, M. (2013). *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2015). Artikel ilmiah.
- Turere, V. N. (2013). ISSN 2303-1174 Verra Nitta Turere, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan.... Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, 1(3), 10– 19.
- Veitzal Rivai Zainal, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wirawan (2022) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*.
- Wulandari, A., & Alamanda, D. T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking Dan Manajemen Review Ekuitas*, 1(1).
- Zahra, S., Iram, A., & Naeem, H. (2014). Employee Training and Its Effect on Employees ' Job Motivation and Commitment : Developing and Proposing a Conceptual Model, 16(9), 60–68.