

PENGARUH PROMOSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ALUMNI INSTRUMENTASI BANDUNG DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN KOTA CILEGON

Oleh:

Ranthy Pancasasti¹
Yopi Ilham Akbar Putra²
Ade Surifah³
Kemas Evian Bagus Pratama⁴

Program Studi Magister Manajemen¹⁾²⁾³⁾⁴⁾
Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Jakarta KM. 4, Pakupatan, Serang 42124, Banten

ABSTRAK

Background: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan agar keberlangsungan perusahaan terus berjalan dengan baik. Promosi dan motivasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Purpose: Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh promosi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Originality/value: Keterbaruan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai promosi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada alumni instrumentasi Bandung yang bekerja di lingkungan perusahaan kota Cilegon.

Research limitations: Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh promosi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada alumni instrumentasi Bandung yang bekerja di lingkungan perusahaan kota Cilegon.

Design/methodology/approach: Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala ordinal 10 poin dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 30 buah untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan. Model *Structural Equation Modeling* dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur.

Findings: Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Kata Kunci: *Promosi, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Background: Performance is the result of work in quality and quantity that can be achieved by an employee in carrying out his main duties and functions as an employee in accordance with the responsibilities assigned or given to employee. In this case, effort is needed to improve the performance of an employee, so that the sustainability of the company continues to run. Promotion and motivation are several factors that can affect to employee performance.

Purpose: *The purpose of this study was to examine the effect of promotion and motivation on employee performance.*

Originality / value: *The novelty in this research no previous research has been found discusses the promotion, motivation on employee performance on graduate of instrumentation Bandung who work in corporate environment in Cilegon City.*

Research limitations: *The limitation in this study is only to analyse the magnitude of the influence of promotion and motivation on employee performance on instrumentation alumni who works in corporate environment in Cilegon City.*

Design/methodology/approach: *The research method is quantitative using a questionnaire assistance tool with a 10-point Likert scale and sampling techniques are done simply random sampling. The number of samples used as many as 30 pieces to test three (3) hypotheses that have been determined. Structural Equation Modeling is used to test the statistical significance of path coefficients.*

Findings: *The results showed that promotion had a negative and insignificant effect on employee performance, motivation had a negative and insignificant effect on employee performance and promotion had a positive and significant effect on motivation.*

Keywords: *Promotion, Motivation and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Karena tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, kegiatan operasional perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan yang baik itu harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, inovatif dan produktif. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan bagi suatu perusahaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang memiliki tingkat intelektual tinggi, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebagai karyawan yang menggerakkan segala aktivitas perusahaan, karyawan akan terus bergerak maju untuk memperoleh keberhasilan. Seseorang yang bekerja di perusahaan pada umumnya akan menjadikan dirinya untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri mendorong seorang karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kesempatan untuk maju dari karyawan itulah yang digunakan perusahaan untuk menaikkan karir karyawan yang berprestasi. Dalam perusahaan menaikkan karyawan yang berprestasi disebut dengan promosi jabatan.

Penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai alumni instrumentasi yang bekerja di lingkungan perusahaan yang ada di kota Cilegon. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Menurut Robbin (2016: 260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh

pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan indikator yang paling penting dalam suatu perusahaan untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menilai sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam setiap perusahaan setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus sehingga visi dan misi perusahaan tercapai, terkadang hasil kinerja tersebut tidak cukup baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh promosi terhadap motivasi pada alumni instrumentasi Bandung yang bekerja di lingkungan perusahaan yang ada di kota Cilegon.

Fenomena bisnis

Saat ini fenomena yang terjadi di lapangan terindikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan alumni instrumentasi Bandung di lingkungan perusahaan kota Cilegon yaitu : promosi dan motivasi. Perusahaan dalam menjalankan unit usahanya harus memperhatikan kedua variabel tersebut, tidak jarang perusahaan hanya mementingkan kepentingan bisnisnya dan mengabaikan kedua variabel tersebut. Apabila perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, tidak menutup kemungkinan *turnover* karyawan di perusahaan akan tinggi dan akan berdampak terhadap stabilitas perusahaan.

Tabel 1. Pra Survey February 2022
 Pengaruh Promosi & Motivasi terhadap Kinerja

No	Usia	Pengaruh Promosi & Motivasi Terhadap Kinerja		Persentase (%)	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	20 – 30	21	3	70,00%	10,00%
2	31 – 40	4	1	13,33%	3,33%
3	41 – 50	0	0	0,00%	0,00%
4	51 Keatas	1	0	3,33%	0,00%
Jumlah		26	4	86,67%	13,33%

Sumber : Data Primer 2022

Tabel 2. Pra Survey February 2022
 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Promosi Periode Tahun 2020 - 2021

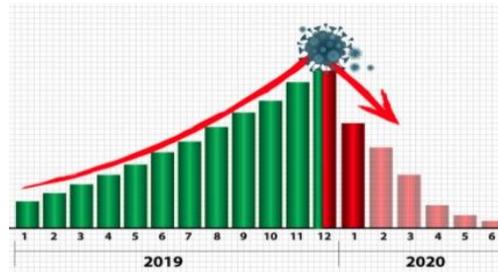
No	Usia	Lama Kerja (Tahun)				Pendidikan Terakhir			Promosi	
		1 - 5	6 - 10	11 - 15	> 16	SMK/SMA	D1/D2/D3	S1	2020	2021
1	20 - 30	6	15	4	0	12	9	3	0	1
2	31 - 40	0	0	3	1	0	3	2	1	0
3	41 - 50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	> 51	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Jumlah		6	15	7	2	13	12	5	1	1

Sumber : Data Primer 2022

Pada saat pra survey ditemukan bahwa promosi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 86,67 % (26 orang) responden setuju terhadap promosi dan

motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan alumni instrumentasi bandung yang bekerja di lingkungan perusahaan kota cilegon. Dan dalam kurun waktu 2 tahun terdapat 2 orang yang mendapatkan promosi di perusahaanya.

Pada penelitian kali ini dipilih variabel kinerja karena menurut penelitian dari badan pusat statistic kota cilegon pada tahun 2019-2020, kenaikan indeks pembangunan manusia kota cilegon terindikasi rendah sebesar 0,04% dan hal tersebut merupakan salah satu indikasi bahwa kinerja pada periode tahun 2019 (73,01%) – 2020 (73,05%) tidak terlalu signifikan seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Kinerja Industri Dimasa Pandemi Covid-19

Sumber : <https://www.kemenperin.go.id/kinerja-industri>

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mengungkapkan bahwa selama pandemi kinerja industri mengalami penurunan hingga minus 5,74% di kuartal II. Serta terdapat 2 juta tenaga kerja terdampak pemutusan kerja atau kehilangan pekerjaan.

Dampak promosi dan motivasi terhadap kinerja alumni instrumentasi bandung yang bekerja di lingkungan perusahaan kota cilegon di masa *global pandemic covid -19* sangat dirasakan seperti sedikitnya promosi jabatan di masa *pandemic* pada periode tahun 2020 sampai 2021, salah satu faktornya tidak adanya promosi jabatan karena mayoritas karyawan bekerja secara *work from home* (wfh) hal tersebut berakibat terhadap penurunan kinerja dari karyawan karena secara kualitas dan kuantitas tidak efektif. Pada pra survey di Tabel 2 hanya terdapat satu orang di tahun 2020 yang mendapatkan promosi serta hal yang sama terjadi di tahun 2021 dimana hanya satu orang yang mendapatkan promosi jabatan. Dikarenakan fenomena tersebut kita melakukan penelitian tentang pengaruh promosi dan motivasi terhadap kinerja karyawan alumni instumentasi bandung yang ada di lingkungan perusahaan kota cilegon.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Promosi

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar pegawai. Sabar dkk. (2017:405) mengemukakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level, sedangkan menurut Sukirman (2018:8) menjelaskan bahwa promosi digunakan sebagai hadiah dan bujukan untuk kinerja yang lebih baik dan membentuk perilaku yang disetujui oleh organisasi lainnya. Menurut Hasibuan dalam Syahyuni, (2018) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Asaari dkk.(2019) berpendapat *The promotion is also an important factor in an*

employee's life and career, which can affect their motivation jika diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia Promosi juga merupakan faktor penting dalam kehidupan dan karir seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi motivasi mereka. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2016: 111-113), Indikator promosi umumnya meliputi hal-hal berikut : 1. Kejujuran, 2. Disiplin, 3. Prestasi Kerja, 4. Kerjasama, 5. Kecakapan, 6. Loyalitas, 7. Kepemimpinan, 8. Komunikatif, 9. Pendidikan.

2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Sukirman (2018:14) berpendapat motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas, dan bagian dari pekerjaan manajer adalah menyalurkan motivasi bawahan menuju pencapaian visi atau tujuan organisasi. Menurut Abraham. Haryono dkk.(2020) juga berpendapat *Work motivation is generally as awards, prizes for past efforts and achievements* yang jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti Motivasi kerja pada umumnya berupa penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasi masa lalu. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017: 56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: 1. Kebutuhan Fisik, 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan akan penghargaan, 5. Kemampuan potensial optimal.

3. Kinerja

Menurut Robbins (2016: 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Haryono dkk.(2020) dalam penelitiannya yang berjudul *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia* jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari hubungan bisnis, kemampuan, dan persepsi peran. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sukirman (2018:19) berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Oleh sebab itu dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut

beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

4. Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Promosi (X₁) dan Kinerja (Y)

Dalam organisasi yang sehat promosi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena dengan diberikannya promosi maka karyawan akan mendapatkan benefit lebih dari sebelumnya seperti kenaikan gaji serta tunjangan lainnya. Berdasarkan penelitian Afrida Hayati Ritonga, Angreni Atmei Lubis (2015), Wahyu Maulana (2019) , Haryono et al., (2020) , Tasman et al., (2021) dan , Razak (2018) menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Promosi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) alumni instrumentasi bandung di lingkungan perusahaan kota cilegon.

Hubungan antara Motivasi (X₂) dan Kinerja (Y)

Perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan harus bisa memberikan motivasi karena akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, bentuk motivasi yang diberikan bisa berupa fasilitas karyawan. Berdasarkan penelitian Rizamatul Fuad, Waluyo (2020), Nining Ratnaningsih (2017), Ali et al., (2016), Pawirosumarto et al., (2017), Haryono et al., (2020) serta da Cruz Carvalho et al.,(2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

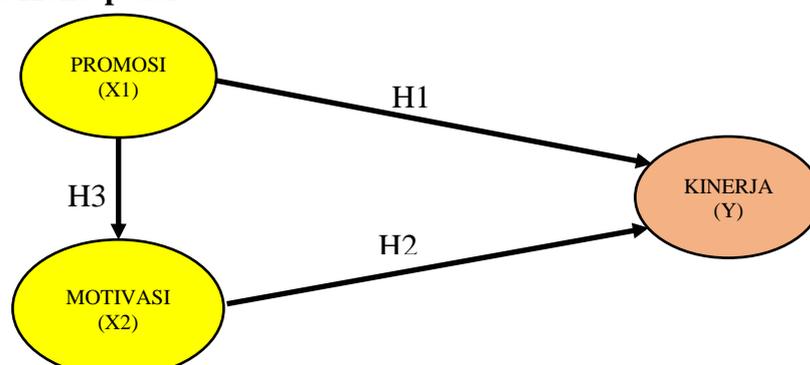
H₂ : Motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) alumni instrumentasi bandung di lingkungan perusahaan kota cilegon.

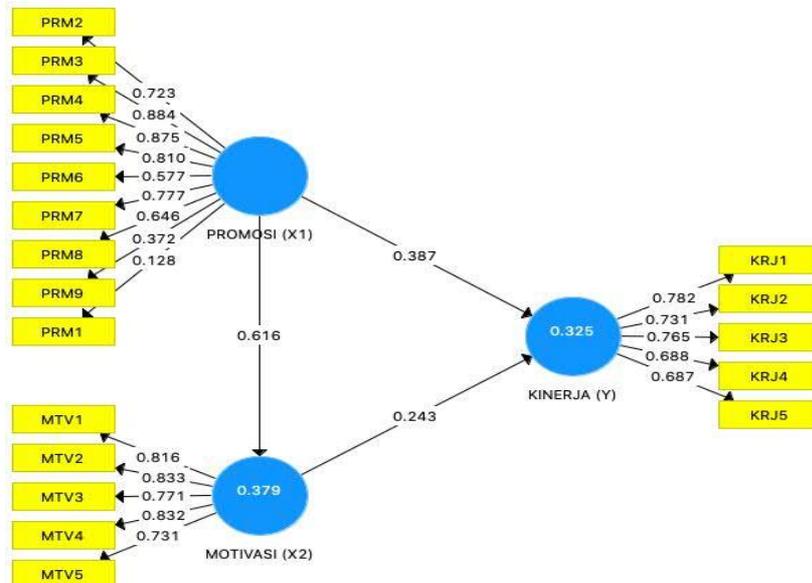
Hubungan antara Promosi (X₁) dan Motivasi (X₂)

Dalam organisasi yang baik perusahaan sewajarnya memberikan promosi terhadap karyawan dengan begitu karyawan akan memiliki motivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja. Hal ini juga selaras dengan penelitian dari Citra, Any et al., (2015), Nining Ratnaningsih (2017), Noor et al., (2015) ,Saharuddin et al., (2016), Ndiujeye et al., (2019) dan Asaari et al.,(2019) menunjukkan bahwa promosi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Promosi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (X₂) alumni instrumentasi bandung di lingkungan perusahaan kota cilegon.

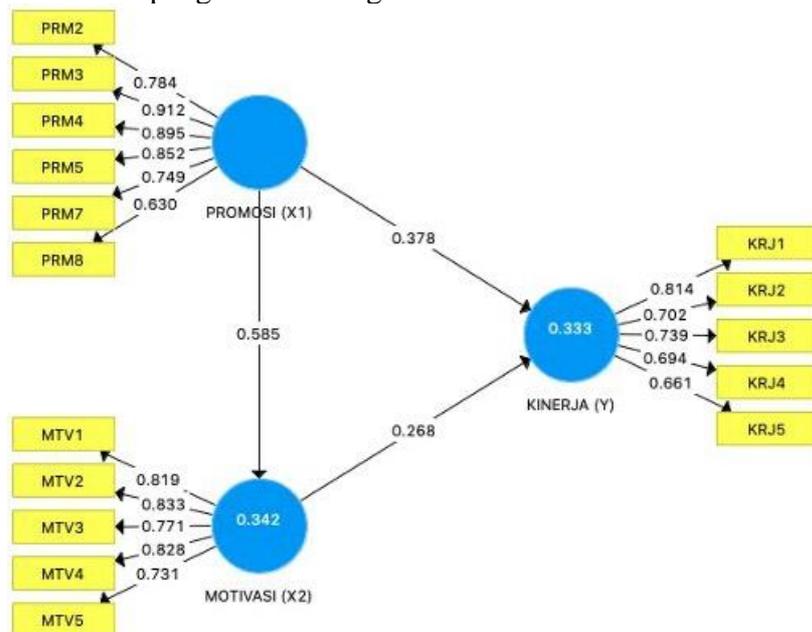
5. Kerangka Konseptual





Gambar 4. Uji Validitas (Outer Model Awal)
 Sumber : Diolah dalam penelitian, 2022

Selanjutnya nilai dari *loading factor* untuk variabel motivasi MTV1, MTV2, MTV3, MTV4, MTV5 semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0.60 dan dinyatakan valid. Dan nilai dari *loading factor* untuk variabel kinerja KRJ1, KRJ2, KRJ3, KRJ4, KRJ5 semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0.60 dan dinyatakan valid. Tahap berikutnya setelah menghilangkan nilai *loading factor* yang < 0.60, maka diperoleh model pengukuran sebagai berikut :



Gambar 5. Uji Validitas (Outer Model Akhir)
 Sumber : Diolah dalam penelitian, 2022

Pada gambar 3 di atas, terlihat jelas bahwa nilai *loading factor* yang nilainya < 0.60 sudah tidak ada setelah kita hilangkan pada uji validitas dari outer model awal karena tidak memenuhi syarat. Setelah melakukan uji validitas yang kedua semua nilai *loading factor* sudah memenuhi syarat dimana diharuskan nilainya > 0.60 sehingga pengujian bisa selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas (Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Tabel 3. Uji Reliabilitas (Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KINERJA (Y)	0,800	0,971	0,845	0,524
MOTIVASI (X2)	0,857	0,862	0,897	0,636
PROMOSI (X1)	0,892	0,919	0,918	0,655

Sumber : Diolah dalam penelitian, 2022

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Dikatakan valid dan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0.60. Dari gambar tersebut di atas nilai *cronbach's Alpha* masing masing variabel mempunyai nilai > 0.60. Nilai AVE terlihat nilai setiap variabel mempunyai nilai > 0.5 sehingga dinyatakan valid. Untuk nilai *Composite Reliability* mempunyai nilai > 0.7 sehingga dapat dinyatakan variabel adalah reliable, dan semua variabel dinyatakan sudah memenuhi uji reliabilitas.

Koefisien Determinasi

R Square

Tabel 4. Koefisien Determinasi R²

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA (Y)	0,333	0,284
MOTIVASI (X2)	0,342	0,319

Sumber : Diolah dalam penelitian, 2022

Dari gambar di atas dihasilkan nilai R² yaitu 0.333 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi promosi sebesar 33.3%, dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diuji. Dan juga nilai R² berikutnya 0.342 yang artinya motivasi dipengaruhi promosi sebesar 34.2%, dan sisanya sebesar 65.8% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diuji.

Uji Hipotesis

Hipotesis diterima apabila Nilai T statistic $> T$ table (1.960); atau nilai P values < 0.05 .

Pengaruh Langsung	Sample Mean	T Statistic	P Value	Cut of Value		Evaluation		Hypotesis
				T-Stat > 1,96	P-Value < 0,05	Negatif	Not Significant	
Promosi ---> Kinerja Karyawan	0,378	1,202	0,230	T-Stat > 1,96	P-Value < 0,05	Negatif	Not Significant	H1
Motivasi ---> Kinerja Karyawan	0,268	0,955	0,340	T-Stat > 1,96	P-Value < 0,05	Negatif	Not Significant	H2
Promosi ---> Motivasi	0,585	5,045	0,000	T-Stat > 1,96	P-Value < 0,05	Positive	Significant	H3

Gambar 6. Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Sumber : *Diolah dalam penelitian, 2022*

3. Hasil

Pengujian Hipotesis 1

H₁ : Promosi (X₁) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Parameter estimasi pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.378. Nilai $T_{Statistics}$ sebesar $1,202 < 1.967$ dan nilai P_{Value} sebesar $0.230 > 0.05$, sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Karena itu H_1 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa promosi tidak berpengaruh signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 1 tidak didukung**.

H₂ : Motivasi (X₂) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Parameter estimasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.268 Nilai $T_{Statistics}$ sebesar $0.955 < 1.967$ dan nilai P_{Value} sebesar $0.340 > 0.05$, sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Karena itu H_2 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja. Dengan demikian **hipotesis 2 tidak didukung**.

H₃ : Promosi (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (X₂)

Parameter estimasi pengaruh promosi terhadap motivasi adalah sebesar 0.585. Nilai T Statistics. sebesar $5,045 > 1.967$ atau nilai P sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H_3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian **hipotesis 3 didukung**.

4. Pembahasan

1) Pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada alumni instrumentasi bandung di lingkungan kota cilegon

Promosi (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ini didukung secara statistik oleh hasil empiris. Nilai sample mean 0.378 memiliki arah negatif dengan probabilitas 0.230 yang berarti tidak signifikan. Artinya promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Umam (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati” yang mendapati bahwa

promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut analisa peneliti terhadap alumni instrumentasi bandung di lingkungan kota cilegon, promosi berdampak negatif terhadap kinerja dikarenakan efek dari *global pandemic covid-19* yang terjadi dari tahun 2019 sampai saat ini tahun 2022, mayoritas perusahaan menanggihkan promosi jabatan karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya berkurangnya efektifitas dalam bekerja akibat pemberlakuan *work from home* (WFH), *work from home* (WFH) dinilai secara kualitas dan kuantitas tidak efektif karena sulit untuk mengevaluasi karyawan secara nyata. Serta tidak sedikit perusahaan yang memberhentikan karyawannya dikarenakan keuntungan perusahaan yang menurun akibat dari *global pandemic covid-19*, dan berdampak juga terhadap penundaan promosi jabatan sehingga kinerja karyawan menurun.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada alumni instrumentasi bandung di lingkungan kota cilegon

Motivasi (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian hipotesis menyatakan terdapat hubungan negatif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan didukung secara statistik oleh hasil empiris. Nilai sample mean 0.268 memiliki arah negatif dengan probabilitas 0.340 yang berarti tidak signifikan. Berarti semakin tinggi motivasi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" oleh Widjaja dkk. (2022) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana temuan tersebut seiring dengan hasil penelitian Hidayat dkk. (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja" mendapatkan hasil Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut analisa peneliti terhadap alumni instrumentasi bandung di lingkungan kota cilegon, motivasi bernilai negatif terhadap kinerja akibat kondisi keuangan perusahaan yang semakin sulit dikarenakan *global pandemic covid-19* hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjalankan unit usahanya sehingga kebijakan perusahaan dirasa memberatkan terhadap karyawan seperti berkurang dan tidak adanya pemberian insentif terhadap karyawan, penundaan promosi jabatan, penundaan kenaikan gaji tahunan, pengurangan fasilitas bagi karyawan sehingga berdampak terhadap motivasi karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

3) Pengaruh promosi terhadap motivasi pada alumni instrumentasi bandung di lingkungan kota cilegon

Promosi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (X_2). Dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel promosi terhadap motivasi didukung secara statistik oleh hasil empiris. Nilai sample mean 0.585 memiliki arah positif dengan probabilitas 0.00 yang berarti signifikan. Artinya jika variabel promosi ditingkatkan maka motivasi juga akan mengalami peningkatan. Sehingga, tanpa adanya promosi maka akan sulit bagi organisasi untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ekhsan dkk. (2020) yang menemukan bahwa promosi kerja mempunyai hubungan pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai seirama dengan Maharani dkk.(2021) yang mengemukakan bahwa Promosi Jabatan terhadap Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan. Menurut analisa peneliti terhadap alumni instrumentasi bandung di lingkungan kota cilegon, promosi berdampak positif terhadap motivasi karena jika karyawan mendapatkan promosi secara sistem di perusahaan gaji karyawan akan bertambah, tidak menutup kemungkinan tunjangan lainnya akan didapatkan seperti tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan rumah serta tunjangan lainnya dengan begitu promosi terhadap karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun pengujian hipotesis dengan cara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Promosi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai $T_{Statistics}$ sebesar $1,202 < 1.967$ dan nilai P_{Value} sebesar $0.230 > 0.05$. Artinya promosi semakin naik, maka kinerja karyawan akan menurun.
- 2) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai $T_{Statistics}$ $0.955 < 1.967$ dan nilai P_{Value} sebesar $0.340 > 0.05$. Artinya motivasi meningkat, maka kinerja karyawan menurun.
- 3) Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan nilai $T_{Statistics}$. sebesar $5,045 > 1.967$ atau nilai P_{Value} sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya promosi semakin naik, maka motivasi meningkat.

Implikasi bagaimana caranya meningkatkan kinerja, bahwa promosi dan motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui indikator kecakapan dalam bekerja, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, kepribadian yang bagus serta peran penting perusahaan dalam mengelola serta menjaga sumber daya manusia. Hendaknya dilakukan promosi secara berkala dan di sesuaikan dengan tingkat kebutuhan yang ada sehingga kinerja sumber daya manusia yang dimiliki akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diharapkan perusahaan agar dapat membuat skema promosi jabatan yang lebih jelas, terukur dan transparan, agar karyawan dapat memetakan secara langsung dimana posisi karirnya saat ini. Dengan pahamnya karyawan akan posisi karirnya saat ini serta jelasnya tingkatan dan capaian yang harus di dapatkan agar mendapatkan promosi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga, ketika promosi benar-benar terjadi sesuai dengan rumusan yang telah dibuat sebelumnya, maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sabar, N. D., Adolfini dan Dotulong, L. O. H.(2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA, 5(2): 404-413.

- Sukirman. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan, Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta". Tesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saharuddin dan Sulaiman. 2016. *The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District*. International Journal Of Business And Management Invention, Volume 5 Issue 10, PP: 33-40.
- Noor, Zahid, et al. 2015. *Impact Of Job Promotion And Job Advancement On Job Satisfaction In Universities Of Kpk Province Of Pakistan*. Sci.Int.(Lahore),27(2),1499-1505.
- Ali, Amjad, et al. 2016. *The Impact Of Motivation On The Employee Performance And Job Satisfaction In IT Park (Software House) Sector Of Peshawar, Pakistan*. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Vol. 6, No. 9, Pp.297-310.
- Augusty, Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4). doi:10.1108/ijlma-03-2016-0031.
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 2107–2112. doi:10.5267/j.msl.2020.1.019.
- Tasman, T., Siregar, Z. M. E., Nasution, M. F. (2021). Tasman Tasman, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, Meisa Fitri Nasution. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(3), 4026-4031. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2170>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of promotion and job satisfaction on employee performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18-27. Doi:10.20448/2002.31.18.27.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13-23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>.
- Ndijuye, L. G., & Tandika, P. B. (2019). Timely promotion as a motivation factor for job performance among pre-primary school teachers: Observations from Tanzania. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 440-456. <http://doi.org/10.24130/eccd-jecs.1967201932129>.
- Asaari, M. H. A. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48-59. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p48>.

- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120. doi: 10.34010/JURISMA.V11I2.2872.
- Maharani, A. A., Winahyuningsih, P., & Alifiana, M. A. (2021). The Effect Of Position Compensation And Promotion On Work Achievement Through Motivation As Intervening Variable At Pt. Kurnia Alam Perista Kudus. *Borobudur Management Review*, 1(1), 56-72. <https://doi.org/10.31603/bmar.v1i1.5192>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47-56. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v4i1.692>
- Hidayat, Rahmat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16 - 23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mujahidah, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Economic Resources*, 2(1), 27-38. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i1.233>
- Umam, Moh Khoirul. 2015. Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang.
- <https://cilegonkota.bps.go.id/indicator/6/77/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-tingkat-pengangguran-terbuka-dan-tingkat-kesempatan-kerja-di-kota-cilegon.html>