

PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS

Irvan Pradana Kusuma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: irfanpradana28@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2022

Revision: 30-11-2022

Published: 30-11-2022

DOI Article:

10.24905/mlt.v3i2.53

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja, pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal. Jumlah sampel 96 responden, teknik sampling purposive, pengumpulan data menggunakan kuesioner, alat analisis menggunakan uji prasyarat validitas, reliabilitas, method successive interval, uji asumsi klasik, koefisien regresi berganda, uji t, F, dan determinasi. Hasil penelitian promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, promosi jabatan, kompensasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal, persentasi kontribusi variabel diperoleh sebesar 40,70% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, kompensasi, dan motivasi intrinsik. Selebihnya 59,70%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: promosi jabatan, kompensasi, motivasi intrinsik, produktivitas

A B S T R A C T

The purpose of this study was to analyze the effect of job promotion on work productivity, the effect of compensation on work productivity, the effect of intrinsic motivation on work productivity, the effect of job promotion, compensation and intrinsic motivation simultaneously on the work productivity of employees of PT Bina Artha Ventura Tegal. The number of samples was 96 respondents, purposive sampling technique, data collection using questionnaires, analysis tools using prerequisite validity tests, reliability, successive interval methods, classical assumption tests, multiple regression coefficients, t-tests, F, and determination. The results of the study showed that job promotion had an effect on work productivity, compensation had an effect on work productivity, intrinsic motivation did not have an effect on work productivity, job promotion, compensation, and intrinsic motivation had a simultaneous effect on the work

Acknowledgment

productivity of employees of PT Bina Artha Ventura Tegal, the percentage of variable contribution obtained was 40.70% of employee work productivity can be explained by job promotion, compensation, and intrinsic motivation. The remaining 59.70% is explained by other factors outside the model.

Key word: job promotion, compensation, intrinsic motivation, productivity

© 2022 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam membangun perusahaan guna menghadapi tingkat persaingan yang semakin keras pada era globalisasi ini. Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan di tengah persaingan ini. Peran manajemen sumber daya manusia lebih dari sekedar hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia saja. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan persaingan yang semakin tajam.

Produktivitas kerja sangat diperlukan bagi tercapainya target tujuan perusahaan dalam berbagai kondisi apapun. Manajer sumber daya manusia harus menyadari bahwa tuntutan peningkatan produktivitas kerja harus dilandasi dengan penggunaan pengetahuan dan teknologi secara kontinue agar penggunaan sumber daya perusahaan menjadi lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih besar dari apa yang diharapkan. Penguasaan pengetahuan dan teknologi ini merupakan motivator kuat dalam peningkatan produktivitas pada masa yang akan datang.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting bagi keberhasilan perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa. Ukuran keberhasilan produktivitas kerja karyawan dapat dinilai dari semakin tingginya produksi barang atau jasa melalui kesamaan sejumlah sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dengan sumber daya yang sama namun hasil keluaran lebih tinggi, maka perusahaan dikatakan lebih efisien. Kondisi ini akan berdampak terhadap semakin banyaknya produksi yang dihasilkan perusahaan dan akan meni-

ngkatkan laba usaha pada masa yang akan datang. Berbeda halnya ketika perusahaan memproduksi barang atau jasa melalui sumber daya yang sama tetapi hasil output yang semakin berkurang. Hal ini akan menambah semakin buruknya kondisi perusahaan, karena akan semakin membengkaknya biaya sumber daya sementara laba usaha semakin sedikit.

Fenomena bisnis dalam penelitian ini berkenaan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Bina Artha Ventura Tegal. Perusahaan ini merupakan perusahaan modal ventura yang terdaftar serta aktif dan terlibat menjadi perusahaan jasa keuangan mikro di Indonesia. Bina Artha menyediakan pemberian pinjaman modal usaha kelompok dan modal usaha individu. Pinjaman kelompok diberikan Bina Artha khusus untuk perempuan pada segmen usaha mikro yang aktif dalam kegiatan usaha di daerah pedesaan, sementara pinjaman individu diberikan untuk laki-laki dan perempuan pada segemen yang sama. Pada dasarnya Bina Artha memberikan modal usaha untuk mencapai peningkatan ekonomi dan sosial bagi masyarakat Indonesia dengan memperhatikan aspek kewajaran dan kelayakan, transparansi, efisiensi serta berkelanjutan dengan visi untuk menjangkau 1.000.000 keluarga di Indonesia.

Berdasarkan laporan yang terhimpun, tercatat data kredit perusahaan dari tahun 2018–2020 dengan uraian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pinjaman Kelompok dan Individu

Transaksi	Keterangan	Tahun		
		2018	2019	2020
Pinjaman Kelompok	Target	Rp 2.915.634.357	Rp 4.144.382.764	Rp 4.283.476.934
	Realisasi	Rp 2.561.073.341	Rp 3.636.108.787	Rp 3.687.211.577
	Prosentase	87,84%	87,74%	86,08%
Pinjaman Individu	Target	Rp 5.321.798.336	Rp 6.497.266.456	Rp 6.584.117.463
	Realisasi	Rp 5.251.434.956	Rp 6.346.998.477	Rp 5.876.421.778
	Prosentase	98,68%	97,69%	89,25%

Sumber: data diolah

Menurut pengamatan penelitian sebagaimana Tabel 1 tersebut diatas terjadi penurunan prosentase data penyaluran pinjaman kredit periode tahun 2018 – 2020. Prosentase penyaluran kredit kelompok dan penyaluran kredit individu terus mengalami penurunan pada tahun 2020 dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini telah membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal tengah mengalami kemunduruan atau penurunan secara drastis.

Beberapa peneliti terdahulu turut menjadi referensi dalam penelitian ini dalam pengambilan variabel independen. Promosi jabatan memiliki efek positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dibe-

rikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi sehingga karyawan menjadi lebih produktif (Witarman, 2016).

Kompensasi memiliki keterkaitan yang positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penerapan kompensasi yang lebih akan berfungsi sebagai perangsang timbulnya produktivitas yang lebih baik (Fitrianti, 2018; Witarman, 2016; Santosa, 2016). Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada produktivitas karyawan. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri setiap karyawan dan dapat membedakan karyawan mana yang lebih giat bekerja dan mana yang tidak. Semakin tinggi motivasi intrinsik, semakin membangkitkan semangat untuk lebih produktif dalam bekerja (Kurniawan, 2018; Nuary, 2017; Santosa, 2016).

METODE

Dalam rangka mencapai keberhasilan suatu penelitian, maka peneliti perlu membuat klasifikasi data. Klasifikasi ini dapat dikelompokan menurut jenis data penelitian dan tingkat eksplanasi penelitian. Berdasarkan jenis data penelitian yang digunakan, penelitian ini tergolong dalam jenis data kualitatif dengan skala ukuran ordinal. Sementara jika ditinjau dari tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif atau penelitian hubungan. Populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT Bina Artha Ventura Tegal sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:96). Hal ini karena jumlah populasi tidak terlalu banyak. Oleh karena itu jumlah sampel yang diamalkan juga sebanyak 96 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda

HASIL

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	885,513	284,725		,002
	PromosiLabX1	,130	,062	,171	,039
	KompensasiX2	,404	,065	,550	,000
	MotivIntrinsikX3	,063	,064	,085	,327

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Ketiga variabel bebas (X) yaitu Promosi Jabatan (X₁), Kompensasi (X₂), dan Motivasi Intrinsik (X₃) dalam model regresi, variabel Promosi jabatan (X₁), itu signifikan, demikian

pula variabel Kompensasi (X_2), sedangkan Motivasi Intrinsik (X_3) tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas (memberikan gambaran mengenai hasil penelitian ini mempunyai kesempatan untuk benar) pada derajat kepercayaan 0,05. Selanjutnya hasil masing-masing variabel Promosi Jabatan (X_1) = 0,039 Kompensasi (X_2) = 0,000, dan Motivasi Intrinsik (X_3) = 0,327. Variabel promosi jabatan sebesar signifikan pada 0,000 demikian pula variabel kompensasi di bawah nilai derajat kepercayaan 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Promosi Jabatan (X_1), dan Kompensasi (X_2) adapun Motivasi Intrinsik (X_3) sebesar $0,327 > 0,05$ (tidak signifikan).

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 885,513 + 0,130 (X_1) + 0,404 (X_2) + 0,063 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut interpretasinya adalah sebagai berikut.

- Konstanta sebesar 885,513 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap tidak ada, maka rata-rata Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 885,513
- Koefisien regresi Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,130 menyatakan bahwa setiap terjadi peingkatan promosi jabatan sebesar 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,130
- Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap kali terjadi penambahan kompensasi sebesar 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,404.
- Koefisien regresi Motivasi Intrinsik (X_3) sebesar 0,063 menyatakan bahwa setiap kali terjadi penambahan motivasi intrinsic sebesar 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,063

Hasil Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Signifikansi simultan (F test) yang dimaksudkan adalah apakah Promosi Jabatan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Intrinsik (X_3) berpengaruh simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) PT Bina Artha Ventura Tegal.

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	9927005,816	3	3309001,939	22,698
	Residual	13411927,809	92	145781,824	
	Total	23338933,625	95		

Sumber: Data Diolah SPSS for Windows 21

Berdasarkan uji Analisis of variance (Anova) atau F Test diperoleh F_{hitung} sebesar 22,698 maka dapat dilihat dari probabilitas (memberikan gambaran mengenai hasil penelitian ini mempunyai kesempatan untuk benar) pada derajat kepercayaan 0,05. Karena nilai derajat kepercayaan (sign) hasilnya adalah = 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ sehingga model regresi linear berganda tersebut, dapat digunakan untuk memperediksi Produktivitas karyawan atau dapat dikatakan bahwa Promosi Jabatan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Intrinsik (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Kriteria penilaian hipotesis pada uji F :

$$\rho \text{ (Value)} > 0,05 = \text{ditolak}$$

$$\rho \text{ (Value)} < 0,05 = \text{diterima}.$$

Hasil output SPSS di atas, $F= 22,698$; $\text{Sig. } 0,000$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan secara simultan Promosi Jabatan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Intrinsik (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) PT Bina Artha Ventura Tegal, terbukti secara empiris.

Hasil Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, yakni Promosi Jabatan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Intrinsik (X_3) yang secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi (Sig) pada t hitung.

Tabel 4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	885,513	284,725		,002
	PromosiJabX1	,130	,062	,171	,039
	KompensasiX2	,404	,065	,550	,000
	MotivIntrinsikX3	,063	,064	,085	,327

a. Dependent Variable: ProdKerjaY

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Output SPSS tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel secara parsial tertulis pada kolom signifikan (Sig) yang menunjukkan nilai konstanta 0,002, nilai (X_1) = 0,039 ; nilai (X_2) = 0,000 dan nilai (X_3) = 0,327 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Promosi Jabatan (X_1), dalam model regresi berganda berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,039 signifikan pada 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan, uji t diperoleh nilai t hitung 2,099 lebih besar dari t tabel 1,660 ($2,009 > 1,660$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) “ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap produktivitas karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal”, diterima atau terbukti secara empiris.
- b. Kompensasi (X_2), dalam model regresi berganda berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,000 signifikan pada 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan, uji t diperoleh nilai t hitung 2,099 lebih besar dari t tabel 1,660 ($2,009 > 1,660$) sehingga merujuk pada hipotesis (H_2) yang menyebutkan “ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal”, diterima atau terbukti secara empiris.
- c. Motivasi Intrinsik (X_3), dalam model regresi berganda tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,327 tidak signifikan pada 0,05 atau ($0,327 > 0,05$), artinya motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Demikian pula apabila merujuk hasil perhitungan, uji t diperoleh nilai t hitung 0,984 yang ternyata lebih kecil dari t tabel 1,660 ($0,984 < 1,660$) sehingga merujuk pada hipotesis (H_3) yang menyebutkan “ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal”, ditolak atau tidak terbukti secara empiris.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.407	381.813

a. Predictors: (Constant), MotivIntrinsikX3, PromosiJabX1, KompensasiX2

b. Dependent Variable: ProdKerjaY

Dari hasil output SPSS *model summary* besarnya *adjusted R square* adalah 0,407 hal ini berarti 40,70% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yakni variabel Promosi Jabatan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Intrinsik (X_3). Selebihnya ($100\% - 40,70\% = 59,30\%$), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di

luar model. *Standar error of the estimate* (SEE) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa tepat prediksi untuk variabel Y berdasarkan variabel X atau sebaliknya, seberapa tidak akuratnya estimasi tersebut, diperoleh sebesar 381,813 semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang pelatihan kerja, pembagian kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal dapat disimpulkan bahwa promosi Jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal. Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Tegal. Persentasi kontribusi variabel diperoleh sebesar 40,70% berarti variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, kompensasi, dan motivasi intrinsik. Selebihnya 59,70%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek.
- Aziz, A., & Muchtar, B. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1).
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, S. (2018). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Libri.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 81-94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke*

Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Komang, A. I., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.

Kurniawan, K. A. (2018). pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Maju Jaya. *JurnalEkobis Dewantara*, 1(11).

Nuary, A., Kamener, D., & Kamela, I. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tidar Kerinci Agung Kabupaten Dharmasraya. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 9(2).

Robert, K., & Budi, Y. (2016). Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R (Edisi Pertama). PT Kharisma Putra Utama.

Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pustaka.

Santosa, S. T., Hidayat, W., & Nurseto, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 114-121. <https://doi.org/10.14710/jiab.2015.9265>