Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung

Oleh:

Andry Nurmansyah

Dosen Tetap Politeknik LP3I Bandung

2019

andrynurmansyah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung.Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert yang dianalisis menggunakan uji validitas, reabilitas dan analisis jalur menggunakan *Sofware SPSS 21 for Windows*. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang Karyawan Politeknik LP3I Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan mempengaruhi Motivasi Kerja adalah sebesar 73,0%, sementara besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 27.0%.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Insentif, Motivasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam rangka menentukan produktivitas suatu organisasi. Salah satu hal yang harus menjadi fokus utama suatu organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja pegawai. Menurut Schuller, Dowling, Smart dan Hubber yang dikutip oleh Jusuf Irianto (2002:3) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyrakat. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dilain pihak.

Dalam mempromosikan jabatan perlu adanya perencanaan kerja yang tepat seperti pendapat George Milkovich dan Paul C Nystrom yang dikutip oleh A.A.Prabu Mangkunegara (2009:5) bahwa perencanaan

tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasan, 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 perusahaan maka diharapkan motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.Menurut Manullang (2009:96) promosi jabatan berarti penaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuatu badan usaha. Keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapatkeputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif diatas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan.Manusia sebagai mahluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda,sedangkan perusahaanmengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakatibersama dalam rangka pencapian tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tinda kan disiplinsesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dilain pihak.

Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang keuangan yang melebihi upah dan gaji dasar. Insentif terbagi dua jenis, yaitu insentif finansial (berupa uang: bonus, komisi, kompensasi, Tunjangan Hari Raya, lembur, dan santunan sosial) dan insentif non finansial (seperti cuti tahunan yang susah untuk diperoleh dengan berbagai alasan dari perusahaan, perumahan yang sekarang kondisinya kurang layak huni) dan lain sebagainya. Insentif memiliki kaitan erat dengan kinerja insentif yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai pendorong motivasi kerja, yang nantinya akan menimbulkan motivasi sehingga akhirnya dapat meningkatkan prestasi karyawan. Kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan

informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Begitupun halnya dengan Politeknik LP3I Bandung yang menjadi obyek dalam penelitian ini, selama ini Politeknik LP3I Bandung melakukan promosi jabatan dan pemberian insentif kepada para karyawan. Hal ini sebagai bentuk penyegaran dan juga upaya pemaksimalan kinerja sesuai dengan target yang ditentukan, umumnya karyawan Politeknik LP3I Bandung.juga melakukan kebijakan promosi jabatan dan insentif untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya. Politeknik LP3I Bandung menerapkan sistem promosi berdasarkan senioritas karyawan di perusahaan dan kinerja yang menonjol, tetapi umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas, karyawan yang memiliki waktu kerja lama akan di angkat golongan jabatannya (*grade*) setelah sebelumnya diberikan pelatihan. di perusahaan ini jika mendapatkan promosi jabatan, passti mendapatkan grade yang lebih tinggi. Tetapi begitupun ada pengecualian bagi karyawan yang kinerja memiliki potensi berlebih untuk perusahaan, para karyawan tersebut akan diberikan pelatihan khusus bahkan ada yang mendapatkan beasiswa untuk dikuliahkan atau mengikuti seminar internasional, dan mereka yang mendapat pelatihan seperti ini biasanya akan cepat mendapatkan gradeyang tinggi, dan biasanya mereka mendapatkan jabatan middle-top manajer.Politeknik LP3I Bandung sendiri selalu menerapkan kebijakan promosi jabatan dan pemberian insentif kepada karyawannya, walaupun besaran insentif tersebut masih berdasarkan kedekatan dengan atasan.

Politeknik LP3I Bandung memiliki permasalahan pada sistem promosi jabatan dan pemberian insentif yang mereka terapkan, dikarenakan kebijakan mereka yang condong kepada senioritas. Maka karyawan yang lebih junior biasanya akan mendapatkan promosi setelah seniornya mendapatkan promosi, dan juga hanya akan terjadi promosi jabatan jika jabatan yang akan diisi tersebut lowong/kosong ditinggal pemegang jabatan sebelumnya, sehingga promosi jabatan di perusahaan akan tidak berjalan jika semua posisi telah penuh, dan terjadi penumpukan dalam satu posisi jabatan. Kebijakan promosi jabatan pada Politeknik LP3I Bandung juga terlalu bergantung kepada rekomendasi dari pimpinan unit, sehingga karyawan kinerja bagus belum tentu mendapatkan promosi karena kurang komunikatif dengan kepalanya, Hal ini berdampak langsung terhadap motivasi karyawan yang merasa seharusnya sudah mendapatkan promosi dan hal ini juga akan berujung pada kinerja mereka yang memburuk.

Politeknik LP3I Bandung juga membuat kebijakan untuk melakukan silang posisi atau rotasi bertujuan juga untuk menutupi kebijakan promosi mereka yang mandek, tetapi begitupun dalam membuat keputusan rotasi kerja karyawannya tidak selalu sesuai harapan, keputusan Politeknik LP3I Bandung yang selalu merotasikan karyawannya setiap beberapa tahun dengan maksud untuk meningkatkan kinerjanya terkadang malah menjadi bumerang karena karyawan bukannya membaik kinerjanya tetapi malah

memburuk, karena beberapa karyawan tersebut sudah terbiasa di lingkungan kerja yang lama, pada suatu momen kebijakan promosi jabatan seorang karyawan bahkan bisa berimbas pada kinerja karyawan yang lain menjadi memburuk.

Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Promosi jabatan yang masih belum merata, sehingga masih terjadi ketimpangan antar karyawan.Promosi jabatan terlalu bergantung kepada rekomendasi dari pimpinan unit, sehingga karyawan kinerja bagus belum tentu mendapatkan promosi karena kurang komunikatif dengan kepalanya.Rotasi Karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan.Terlalu nyaman dalam bekerja, sehingga ketika ada rotasi jabatan kurang membuat nyaman karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : kebijakan promosi karyawan di lingkungan Politeknik LP3I Bandung, pemberian insentif karyawan di lingkungan Politeknik LP3I Bandung, kondisi motivasi kerja pegawai di Politeknik LP3I Bandung dan besarnya pengaruh kebijakan promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Politeknik LP3I Bandung.

B. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam hal ini mencakup dari mulai siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*). seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi dapat dipertahankan bahkan di tingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembngan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas, menurut Mutiara S. Panggabaean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja.Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Hasibuan (2012) mengatakan jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawandipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Kesarinaldi (2010) mengemukakan bahwa promosi sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang berdampak langsung kepada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Insentif

Insentif merupakan salah satu sarana motivasi yang dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal, yang dikatakan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan.

Pemberian insentif bertujuan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Menurut Simamora (2004 : 514) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001 : 89) “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yangdiberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi dipandang sebagai daya perangsang dan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk disiplin kerja. Di dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap perilaku individu. Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak, alasan atau dorongan bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Pada dasarnya motivasi datang dari dalam diri kita sendiri berupa inisiatif diri, sedangkan faktor dari luar sebagai pemicunya. Motivasi merupakan dorongan, rangsangan,

pengaruh atau stimulus yang diberikan seseorang individu kepada individu lainnya sedemikian rupa, sehingga orang yang diberikan motivasi tersebut menuruti atau melaksanakan apa yang dimotivasikan secara kritis, rasional, dan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2006: 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Waridin (2004:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Rivai (2004:457) pengertian motivasi adalah :(1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.(2) Suatu kehlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.(3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.(4)Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.(5)Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Manfaat Motivasi Arep Ishak & Tanjung Hendri (2003:16-17) Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sardiman (2003:84) mengemukakan beberapa manfaat dari motivasi,sebagai berikut :(a) Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor pemicu energi. Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan individu.(b) Menentukan arah dan tindakan atau perilaku, yakni kearah tujuan yang akan dicapai.(c) Menyeleksi tindakan atau perilaku. Dalam hal ini motivasi dapat menjadi instrumen yang mengarahkan tindakan – tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tuhjuan dapat di capai.dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindak yang kurang bermanfaat diharapkan tujuan dapat di capai dengan efektif.

Hasibuan (2006: 141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseoarang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebuthan dari setiap orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan, tetapi jenis makanan yang diinginkan

(*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Lebih spesifik lagi menurut Hasibuan (2006: 163) bahwa motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

a. Motif adalah suatu perangsang keinginan *(want)* dan daya penggerak kemauan bekerja seseoarang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
b. Harapan *(expectacy)* adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan
c. Insentif, yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.Dengan demikian semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

Menurut H. Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dari pengertin tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tida disukainya.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2007: 233) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.Motivasi menurut J.Gray dan F Starke dalam Winardi (2003: 27) adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang indivudu, yang menimbulkan sikap antusias dan peresistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu.

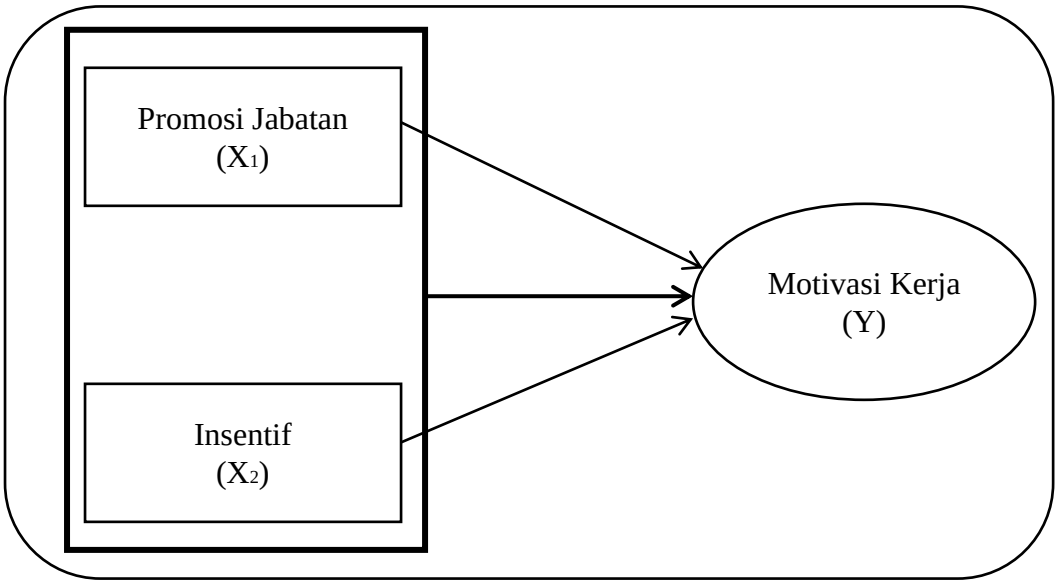
Kemudian Rivai (2000: 457) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

a) Sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
   a. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau
b) bekerja secara berhasil , sehingga ke inginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
c) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingka laku. pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingka laku.
d) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
e) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan linkungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualitas. Diantara indikator-indikator penentu motivasi kerja, promosi jabatan dan insentif merupakan faktor yang sangat penting guna meningkatkan produktivitas di suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun suatu model alur kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai kebijakan promosi jabatan dan insentif serta motivasi kerjadengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2009). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui kebijakan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Promosi Jabatan pada Politeknik LP3I Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya Promosi Jabatan yang dilaksanakan Politeknik LP3I Bandung sudah cukup baik. Hal ini disebabkan sebagian besar responden (karyawan) mempersepsi bahwa Promosi Jabatanyang dilakukan Politeknik LP3I Bandung cukup baik untuk karyawan untuk motivasi kerja karyawan di LP3I bandung.

Namun ada faktor promosi jabatan pada Politeknik LP3I Bandung yang masih relatif rendah dipersepsi oleh karyawan, sehingga harus mendapat perhatian pihak manajemen Politeknik LP3I Bandung,sehingga karyawan lebih termotivasi utuk bekerja lebih baik di Politeknik LP3I Bandung.

2. Insentif pada Politeknik LP3I Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya insentif pada Politeknik LP3I Bandung sudah cukup baik walaupun promosi jabatan lebih baik untuk motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan sebagian besar responden (karyawan) mempersepsi bahwa insentif yang diberikan Politeknik LP3I Bandung cukup baik .

Namun ada faktor insentif pada Politeknik LP3I Bandung yang masih relatif rendah dipersepsi oleh karyawan, sehingga harus mendapat perhatian pihak manajemen Politeknik LP3I Bandung,sehingga karyawan lebih termotivasi utuk bekerja lebih baik di Politeknik LP3I Bandung.

3. Motivasi Kerja pada Politeknik LP3I Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya motivasi kerja pada Politeknik LP3I Bandung sudah cukup baik. Hal ini disebabkan sebagian besar responden (karyawan) mempersepsi motivasi kerjakaryawan Politeknik LP3I Bandung melalui promosi jabatan dan insentif cukup baik.

Namun ada beberapa faktor motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung yang masih relatif rendah dipersepsi oleh para karyawan, sehingga harus mendapat perhatian pihak manajemen Politeknik LP3I Bandung, seperti melakukan promosi jabatan dan pemberian insentif lebih baik lagi di Politeknik LP3I Bandung.

4. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja di Politeknik LP3I Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja di Politeknik LP3I Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 46,9% dengan arah yang positif dimana semakin baik promosi jabatan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung,sangat diperlukan strategi promosi jabatan yang tepat untuk karyawan di Politeknik LP3I Bandung.

5. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Pada Politeknik LP3I Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh insentf terhadap motivasi kerja pada Politeknik LP3I Bandung. Besarnya pengaruh tersebut adalah 26,1% dengan arah positif dimana semakin

meningkat insentif yang diberikanakan mengakibatkan meningkatnya tingkat motivasi kerja di Politeknik LP3I Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Politeknik LP3I Bandung,maka diperlukan pemberian insentif yang baik kpada karyawan Politeknik LP3I Bandung.

6. Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan terhadap Motivasi Kerrja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa promosi jabatan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 27.0% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baiknya promosi jabatan dan insentif maka akan semakin meningkat tingkat motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung. Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh promosi jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung,maka diperlukan strategi promosi jabatan dan insentif yang tepat yang dijalankan Politeknik LP3I Bandung dengan memperhatikan promosi jabatan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya Promosi Jabatan yang dilaksanakan Politeknik LP3I Bandung sudah cukup baik. Hal ini disebabkan sebagian besar responden (karyawan) mempersepsi bahwa Promosi Jabatan yang dilakukan Politeknik LP3I Bandung cukup baik untuk karyawan untuk motivasi kerja karyawandi LP3I bandung.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya insentif pada Politeknik LP3I Bandung sudahcukup baik walaupun promosi jabatan lebih baik untuk motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan sebagian besar responden (karyawan) mempersepsi bahwa insentif yang diberikan Politeknik LP3I Bandung cukup baik.
3. Bauran Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. Dengan demikian semakin baik Promosi Jabatan dan Insentif maka akan semakin meningkat tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaankhususnya di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang yaitu :

1. Dalam rangka meningkatkan pengaruh dari Promosi Jabatan yang dilakukan, maka manajemen Politeknik LP3I perlu memperhatikan beberapa indikator berikut : Para karyawan yang loyalitasnya tinggi agar segera di promosikan jabatannya ke jenjang yang lebih baik.
2. Dalam hal Insentif, hal yang menjadi perhatian adalah unsur-unsur seperti memberikan Insentif melalui evaluasi jabatan setiap karyawan Politeknik LP3i Bandung.
3. Sedangkan unsur yang perlu diperhatikan dalam hal Motivasi Kerja Karyawan pada Politeknik LP3I Bandung adalah adanya memberikan keleluasaan karyawannya dalam inisiatif agar dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Fathoni, A. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Hariandja, E. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia (pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai). PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hasan, I. 2003. Pokok-pokok meteri statistik 2 (statistik inferensia). Bumi Aksara, Jakarta.

Kurniadi, H. 2003. Analisis penempatan dan motivasi terhadap pengembangan karir pegawai non hakim di Pengadilan Negeri Jakarta barat. Tesis pada, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia, Depok.

Malayu Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Mathis, L.R dan Jackcson, J.H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management).PT Salemba Empat, Jakarta.

Musanef. 1996. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. PT Toko Gunung Agung, Jakarta.

Ruky, S.A. 2003. SDM Berkualitas. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia, Bandung.

Santoso, Singgih. 1999. Aplikasi Excell dalam statisik bisnis. PT Elex Media Komputindo, Jakarta. 1996. Manajemen Adad 21. Bumi Aksara, Jakarta.

Sulistiyani, T.A dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Graha Ilmu, Yogyakarta.

Tanjung, H dan Arep, I. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.

Umar, H. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.