



Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance

Bungaran Saing ^{1*}, Ery Teguh Prasetyo ², Muhamad Adnan Solihin ²

¹ Program Studi Teknik Kimia, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

² Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Correspondent Email: bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 08-06-2021; Received in Revised: 22-06-2021; Accepted: 12-07-2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i1.759>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance. Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert yang dianalisis menggunakan uji validitas, reabilitas dan analisis jalur menggunakan SPSS 22. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan PT Federal International Finance cabang Kota Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kebijakan promosi jabatan dan Beban Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance. Nilai R menunjukkan sebesar 40% kebijakan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, kebijakan promosi jabatan dan beban kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Federan International Finance cabang Kota Bekasi.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job promotion policies and workload on employee performance at PT. Federal International Finance. This study uses a questionnaire with a measurement scale using likert scale which is analyzed using validity, reliability and path analysis using SPSS 22. The sample in this study was 100 employees of PT Federal International Finance Bekasi City branch. The results of this study indicate that the variables of job promotion policy and workload, either partially or simultaneously, have a significant effect on the performance of PT Federal International Finance employees. The value of R shows that 40% of the promotion policies have an effect on employee performance. By knowing the relationship between these variables, promotion policy and workload can be used to improve employee performance at PT Federan International Finance Bekasi branch.

Keywords: Promotion, Workload, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki (Purwanto, 2011). Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting adalah sumber

daya manusia. karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Asep, 2019; Ni'am, 2018; Goni, 2015). Semakin baik karyawan yang dimiliki semakin baik pula kinerja perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah faktor motivasi. Menurut Meng dan Wang (2016) indikator motivasi ekstrinsik terdiri dari *work environment, reward, job involvement, leadership*, sedangkan yang menjadi indikator motivasi intrinsik adalah *self-expression, personal-fit, and personal fulfillment*. Fanny Septina dan Theo Samuel, 2020 membuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor motivasi yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kebijakan promosi yang tepat dan rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan, proses ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Asep, 2019; Andry, 2019). Promosi jabatan akan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja. Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar (Jekson, 2017; Prabowo, 2016). Promosi jabatan diharapkan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimalnya dibandingkan dengan jabatan sebelumnya karena wewenangnya yang masih minimum. Di samping itu karyawan akan mendapat kesempatan untuk berkembang dan mendapat pengalaman baru pada lingkungan kerja yang baru (Prabowo, 2016).

Perusahaan dalam menerapkan sistem promosi jabatannya sebaiknya menggunakan penilaian yang obyektif dan berdasarkan asas keadilan serta menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*) sehingga promosi jabatan tersebut berdampak positif bagi perusahaan/ organisasi (Suti dkk, 2020). Karyawan akan merasa puas jika promosi jabatan yang diterima atas dasar penilaian yang obyektif dan adil. Jadi promosi jabatan yang diterima adalah hasil usaha mereka selama ini sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan menjadi alat utama dalam menempatkan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi dengan tepat sasaran.

Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi (Ritonga dan Lubis, 2015).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja atau suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga

kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Jecky, 2018). Beban kerja tersebut yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkret dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya (Suma'mur, 1996:48). Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai agar kinerja dapat lebih baik, hal ini penting dilaksanakan agar tujuan organisasi tercapai. Apabila manajemen mampu mengungkap daya atau kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang mendorong atau menggerakkan untuk berperilaku tertentu yang diarahkan pada tujuan.

Dengan adanya promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan merupakan hasil penilaian kinerja individu karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya selama ini baik dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Setiap perusahaan pastinya menginginkan seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

PT. Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor, pembiayaan multiguna, pembiayaan umroh dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan multiguna, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan retail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2.5 juta customer aktif dan memiliki 194 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Bekasi.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di perusahaan bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Federal International Finance Cabang kota Bekasi adalah kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam berkerja, hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan,

Tabel 1. Target karyawan PT. Federal International Finance.

Bulan	Target	Hasil
Januari	700	659
Februari	700	680
Maret	700	685

Sumber: Bagian HRD PT. Federal International Finance Cabang Bekasi

Dari tabel di atas peneliti tertarik meneliti permasalahan apa yang ada sehingga target tersebut tidak tercapai. Secara khusus yang diteliti adalah pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status dari subjek penelitian (Mumtaz, 2017). Data dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan dalam kuesioner, wawancara ataupun observasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance cabang kota Bekasi yaitu sebanyak 133 karyawan. Sehingga dengan menggunakan rumus Slovin, didapat jumlah sampel sebanyak 99,81 orang, namun untuk memudahkan dalam perhitungan maka dibulatkan menjadi 100 orang.

Jenis data yang digunakan terdiri dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data hasil kuesioner karyawan PT. Federal International Finance cabang kota Bekasi dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert yang dianalisis menggunakan uji validitas, reabilitas dan analisis jalur menggunakan SPSS 22. Data Sekunder merupakan data-data relevan yang mendukung data primer penelitian yang diambil dari studi literatur.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum PT. Federal International Finance (FIF)

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) pada awalnya berdiri dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Dalam surat ijin usaha yang dikeluarkan oleh Menteri Keuangan, bidang usaha perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Perusahaan kemudian berubah nama menjadi PT Federal International Finance pada tahun 1991. Namun guna memenuhi permintaan pasar dan seiring dengan perkembangan waktu, pada tahun 1996 perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan (*financing*) sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP.

Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIFGROUP adalah (a) Pembiayaan Investasi; (b) Pembiayaan Modal Kerja; (c) Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (Operating Lease) dan/atau kegiatan berbasis fee; (d) Pembiayaan Syariah meliputi Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah; dan (e) Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan. Visi PT. Federal International Finance adalah menjadi Pemimpin Industri yang Dikagumi Secara Nasional. Sedangkan misinya adalah membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

2. Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan di PT. Federal International Finance cabang kota Bekasi yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 99, Kranji, Bekasi barat, Kota Bekasi, Jawa Barat 17134. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mengukur apakah promosi jabatan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Waktu penyebaraan kuesioner yaitu bulan April 2020 dengan rincian penyebaran kuesioner yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang kembali	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Dari tabel 2. terlihat bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 100 kuesioner, dan kuesioner yang kembali sejumlah 100 kuesioner artinya persentase tingkat pengembaliamnya sebesar 100%. Dari hasil kuesioner penelitian diperoleh beberapa macam karakteristik responden yang dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Di bawah ini dijelaskan karakteristik responden secara lebih detail berdasarkan beberapa kategori yang telah disebutkan di atas.

3.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	46	46%
Perempuan	54	54%
Total	100	100%

Berdasarkan pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari 46 pria dari total 100 responden yang mengisi kuesioner, dan juga terdiri dari 54 wanita dari total responden yang bekerja pada PT. Federal International Finance.

3.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
17-25 Tahun	91	91%
26-35 Tahun	9	9%
36-45 Tahun	0	-
45≥ Tahun	0	-
Total	100 orang	100%

Dari tabel 4 di atas dapat terlihat bahwa responden penelitian ini berdasarkan kategori rentang usia, paling banyak adalah responden yang berada di usia antara 17-25 tahun yaitu sebanyak 91 orang dari total responden, diikuti responden yang berada di rentang usia 26-35 tahun yaitu 9 orang, selanjutnya tidak ada responden yang berada di rentang usia 36-45 dan 45> tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance mayoritas berada di rentang usia muda yaitu 17- 25 tahun sebanyak 91 orang dan usia 26-35 tahun sebanyak 9 orang.

3.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	75	7%
Diploma (D3)	9	12%
Sarjana (S1)	16	21,33%
Magister (S2)	0	-
Doktor (S3)	0	-
Total	100 orang	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat terlihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA adalah yang paling banyak yaitu sebanyak 75 orang, responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang, kemudian responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 16 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance mayoritas adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu 75 orang dari total 100 orang.

3.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
0-11 bulan	29	29%
1-2 tahun	57	57%
3-4 tahun	8	8%
5-6 tahun	6	6%
Total	100 orang	100%

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat terlihat masa kerja dari responden. Dari data tersebut diperoleh bahwa responden yang bekerja pada masa kerja 0-11 bulan ada sebanyak 29 orang, responden yang bekerja pada masa kerja 1-2 tahun ada sebanyak 57 orang, kemudian responden yang bekerja pada masa kerja 3-4 tahun ada sebanyak 8 orang, dan yang terakhir responden yang bekerja pada masa kerja 5-6 tahun ada sebanyak 6 orang dari total responden yang bekerja di PT. Federal International Finance. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang paling banyak adalah masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 57 orang.

3. Uji Kualitas Data

3.1 Uji Validitas

Daftar pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner pada umumnya mendukung suatu dimensi variabel. Untuk menguji kelayakan setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner dalam mendefinisikan dimensi variabel digunakan uji validitas. Dari uji validitas didapat r hitung yang dibandingkan dengan r tabel dengan $df = n - 2$ dengan $sig 5\%$. Untuk menarik kesimpulan digunakan pernyataan berikut: Jika r tabel $<$ r hitung maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = n (jumlah responden) - 2, dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Maka dari itu, nilai $df = 100 - 2 = 98$, sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,1966. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang valid adalah apabila hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Untuk mengetahui hasil uji validitas promosi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Uji Validitas Promosi Jabatan (X1)

Korelasi antara	R hitung	R table	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,619	0,1966	Valid
Pertanyaan 2	0,644	0,1966	Valid

Pertanyaan 3	0,625	0,1966	Valid
Pertanyaan 4	0,878	0,1966	Valid
Pertanyaan 5	0,745	0,1966	Valid
Pertanyaan 6	0,669	0,1966	Valid
Pertanyaan 7	0,743	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung yang didapat oleh setiap butir pertanyaan kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai lebih besar dari 0,1966, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (7 pertanyaan) yang digunakan pada variabel promosi jabatan dinyatakan valid. Hasil uji validitas beban kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Korelasi antara	R hitung	R table	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,777	0,1966	Valid
Pertanyaan 2	0,795	0,1966	Valid
Pertanyaan 3	0,542	0,1966	Valid
Pertanyaan 4	0,557	0,1966	Valid
Pertanyaan 5	0,777	0,1966	Valid
Pertanyaan 6	0,795	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung yang didapat oleh setiap butir pertanyaan variabel beban kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu lebih besar dari 0,1966, sehingga dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan yang ada pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara	R hitung	R table	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,597	0,1966	Valid
Pertanyaan 2	0,487	0,1966	Valid
Pertanyaan 3	0,642	0,1966	Valid
Pertanyaan 4	0,628	0,1966	Valid
Pertanyaan 5	0,667	0,1966	Valid
Pertanyaan 6	0,761	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat terlihat bahwa nilai r hitung yang didapat oleh setiap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu lebih besar dari 0,1966, sehingga dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) adalah ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang dibuat dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan

secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Promosi Jabatan	0,774	0,600	Reliabel
2	Beban Kerja	0,817	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,681	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel promosi jabatan sebesar 0,774, beban kerja sebesar 0,817 dan kinerja karyawan sebesar 0,681. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,600.

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15084671
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,043
	Negative	-,043
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui distribusi data dalam setiap variable yang digunakan dalam penelitian, dapat diketahui dengan uji normalitas. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 11.

Jika nilai signifikansi pada metode uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05, maka data variabel dinyatakan berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi <0,05 maka data variabel dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

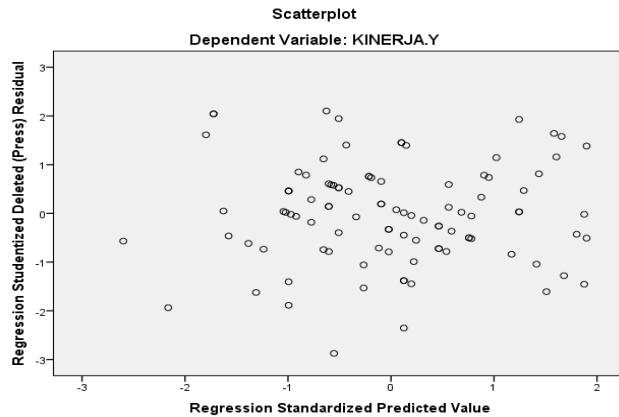
Tabel 12. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Promosi Jabatan	0,912	1,096	Tidak ada multikolinieritas
Beban Kerja	0,912	1,096	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat terlihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh dari masing- masing variabel Promosi Jabatan dan Beban Kerja adalah 0,912 sampai dengan nilai VIF sebesar 1,096. Karena rentangnya sempit maka multikolinearitas tidak terdeteksi.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda yang digunakan. Sehingga model regresi berganda tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya dalam penelitian ini, yaitu promosi jabatan dan beban kerja.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh antar variable yang digunakan dalam penelitian ini digunakan Analisis regresi linier berganda. Kemudian variable yang mempengaruhi disebut variable bebas (*independent variable*) dan variable yang dipengaruhi disebut variable terikat (*dependet variable*). Dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil perhitungan analisis regresi linier berganda sebagai berikut ini:

Tabel 13 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8,682	2,349	3,697	,000			
	PROMOSIJABATAN.X1	,426	,060	,586	7,118	,000	,912 1,096	
	BEBANKERJA.X2	,129	,089	,119	1,447	,151	,912 1,096	

a. Dependent Variable: KINERJA.Y

Dari tabel 13 di atas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut: $Y = 8,682 + 0,426 X1 + 0,129 X2 + e$. Persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

1. Konstanta = 8,682. Memberi arti bahwa jika variabel promosi jabatan dan beban kerja diasumsikan tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 8,682.
2. Koefisien Promosi Jabatan (X1) = 0,426. Memberi arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai promosi jabatan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,426.
3. Koefisien Beban Kerja (X2) = 0,129. Memberi arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai beban kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,129.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Untuk mengetahui besar pengaruh (persentase) dari variable bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dalam analisis regresi tersebut digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi tersebut berkisar di antara nol sampai satu.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,632 ^a	,400	,387	2,17291	1,967

Jika angka koefisien determinasi mendekati angka nol, berarti kemampuan variabel bebas atau independen dalam mempengaruhi variabel terikat atau dependen didalam penelitian amat terbatas atau pengaruhnya kecil. Demikian juga jika nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, maka kemampuan variabel bebas atau independen dalam mempengaruhi variabel terikat atau dependen adalah kuat atau dengan perkataan lain variabel independen berkontribusi secara sempurna terhadap variabel dependen.

Dari tabel 14 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,400 atau 40%. Berdasarkan penjelasan di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 40% mempunyai arti bahwa variabel kinerja karyawan PT. Federal International Finance dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas atau independen, yaitu promosi jabatan dan beban kerja yaitu sebesar 40%. Sedangkan sisanya 60% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

3.5.2 Uji T (Parsial)

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$: tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen pada variabel dependen
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$: terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen pada variabel dependen
3. jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen pada variabel dependen.

4. jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel independen pada variabel dependen.

Sebelum melakukan uji t, harus diketahui terlebih dahulu t tabel yang dipakai dalam penelitian. Untuk mengetahui t tabel dapat dilihat pada daftar t tabel. Untuk 100 responden t tabel sebagai berikut: Diketahui $n = 100$, Variabel bebas 2 ($k = 2$), dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka nilai t tabel = $t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 ; 100-2-1) = t(0,025 ; 97) = 1,984$.

- a. Uji t variabel Promosi Jabatan (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 15 Hasil Uji t variabel Promosi Jabatan (X1)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,159	1,617		6,902	,000		
PROMOSIJABATAN.X1	,452	,058	,622	7,859	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA.Y

Berdasarkan hasil perhitungan, dilihat dari nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung $>$ ttabel ($7,859 > 1,984$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X1) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Uji t variabel Beban Kerja (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Kkaryawan (Y)

Tabel 16. Hasil Uji t variable Beban Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,900	2,600		6,115	,000		
BEBANKERJA.X2	,317	,104	,293	3,035	,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA.Y

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas, dilihat dari nilai signifikannya 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung $>$ ttabel ($3,035 > 1,984$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial signifikan Kinerja Karyawan (Y).

3.5.3 Uji F

Untuk mengetahui apakah data layak atau tidak layak dalam penelitian ini, digunakan Uji F (Sujarweni, 2014). Hasil data uji f (uji simultan) dapat dilihat pada tabel 16. sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	304,762	2	152,381	32,274	,000 ^b
Residual	457,988	97	4,722		
Total	762,750	99			

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa nilai F yang diperoleh adalah 32,274 artinya jika diperoleh nilai F hitung sebesar $32,274 > 3,09$ (F tabel) dengan nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a

diterima artinya bahwa Promosi Jabatan (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisa data hasil uji penelitian diperoleh data hasil perhitungan uji parsial promosi jabatan yang ditunjukkan nilai 7,859 (t-hitung) lebih besar dari 1,984 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya apabila Promosi Jabatan pada PT. Federal International Finance meningkat maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, promosi jabatan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Federal International Finance.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisa data hasil uji penelitian diperoleh data hasil perhitungan uji parsial beban kerja yang ditunjukkan nilai 3,035 (t- hitung) lebih besar daripada 1,984 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya apabila Beban Kerja pada karyawan PT. Federal International Finance meningkat maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, beban kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Federal International Finance.

3. Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji simultan Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 32,274 dimana lebih besar daripada 3,09 (F tabel). Dan dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama atau simultan variabel Promosi Jabatan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 0,400 atau 40%. Hal tersebut memberi arti bahwa 40% variabel kinerja karyawan di PT. Federal International Finance dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu promosi jabatan dan beban kerja. Sedangkan sisanya 60% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Masing-masing dari tingkat promosi jabatan dan beban kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap tercapainya kinerja karyawan yang baik. Dimana kedua hal tersebut jika dijalankan secara bersama-sama dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu t hitung $7,859 >$ dari t tabel $1,984$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tepat promosi jabatan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu t hitung $7,859 >$ dari t tabel $1,984$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik dan sesuai tingkat beban kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Promosi jabatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji F yang diperoleh yaitu nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,274 >$ dari F tabel $3,09$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yaitu promosi jabatan dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi promosi jabatan yang diterapkan dan dibarengi oleh tingkat beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Federal International Finance cabang kota Bekasi dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Promosi Jabatan, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan, di antaranya :

- a. Perusahaan disarankan memberikan kemudahan dalam promosi jabatan dengan membuat kebijakan syarat dan ketentuan promosi jabatan yang tidak terlalu sulit untuk dicapai karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Perusahaan dapat membuat target yang Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timetabled (SMART) sehingga karyawan termotivasi untuk mencapainya.
- c. Diharapkan mampu memberikan masukkan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengaruh Promosi jabatan, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance.

5. Daftar Pustaka

- Animun, J. S. D., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Asep, S. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. *Ekonom*, 1(1):27-38

- Bambang, W. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Effendy, O.U. (2009) "Ilmu Komunikasi teori & Praktek", Cetakan ke 22, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Elfachmi, A.K (2011), Evaluasi Kinerja Karyawan, Cetakan I, Penerbit *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No.1, Oktober 2017 75
- Gauzali, S. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta, Djambaran.
- Goni, L. W., Adolfina, A., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulutgo kantor pusat manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Jeky, K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas, (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ni'am, M. D. L., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192-198.
- Purwanto, (2011) Strategi Bersaing Untuk Mengoptimalkan Kapasitas Produksi: Studi Kasus PT Jaya Indah Casting, Bekasi, *Journal The WINNERS*, Vol. 12 No. 2, September 2011: 154-179
- Rachmawati, I.K. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Andi Yogyakarta
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103-112.
- Siagian, S. P, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Suharni, R. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Metalindo, *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No.1, Oktober 2017
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*", Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Suti, M., Syahdi, M. Z., & Didiaryono, D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 203-214.
- Tenrigau, A.M. (2018). *Manajemen Sebuah Pengantar*. Palopo: Andi Djemma Press
- Veithzal, R. (2006) "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2006), "Manajemen Kinerja", Edisi III , Jakarta kepegawaian.