HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT BNI'46 Tbk. KANWIL 04 BANDUNG

Yoeyong Rahsel
Rita Irviani
Dedi Irawan

STMIK Pringsewu Lampung
STIT Al-Multazam Lampung Barat

ABSTRACT

This research was conducted to reveal the relationship of job promotion with employee's spirit of work at PT Bank Negara Indonesia (BNI'46) Tbk. Regional Office 04 Bandung. The main problem studied in this research is how far relationship of job promotion with employee's spirit of work. Variable (X) Job Promotion are measured through indicators of experience, work performance, cooperation, honesty, competence, leadership and communication. While the variable (Y) Spirit of Work is measured through indicators of discipline, human relations, loyalty, enthusiasm, creativity, and initiative.

The method used in this research is descriptive method. The use of this method refers to the current problem solving. As for the population is all employees of PT Bank Negara Indonesia (BNI'46) Tbk. Regional Office 04 Bandung as many as 134 people, but the authors use Slovin Technique so that the sample is only 57 people. Data collection techniques using Rank Spearman Correlation with the help of Microsoft Excel and SPSS 12.00 for Windows.

The result of data analysis in the field shows that the variable (X) job promotion has been done well. Level of spirit of work was in the category middle.

The result of correlation test using non parametric statistic, it if found that the variable X (job promotion) is positively correlated with the variable Y (spirit of work).

The suggestions from the author based on the results of this research is in the job promotion, the company should pay more attention to the level of leadership. In addition, the company also have to optimize the awarding to stimulate employees to be more productive in the work.

Keywords : job promotion, spirit of work, Microsoft Excel, SPSS 12.00

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Demikian pula halnya dalam sebuah perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan, perusahaan yang bersangkutan tidak akan mungkin mencapai tujuannya. Betapa pentingnya keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan terutama dalam hal pengembangan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan T Hani Handoko (1997:233) bahwa :

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang–orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan semangat kepada para karyawannya, karena karyawan yang bergairah atau semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Gairah kerja merupakan hal yang berkaitan dengan jiwa seseorang yang mempunyai sesuatu keinginan. Dalam hal ini The Liang Gie (1982:11) mengatakan bahwa: ”Gairah kerja adalah keinginan yang keras dari seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksud tertentu”.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Karyawan yang semangat kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Menurut Alex S. Nitisemito (1996:109), menurunnya tingkat semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat digambarkan sebagai berikut:

....perusahaan seperti itu jalannya akan sangat terhambat karena kemalasan para karyawannya, mereka banyak yang absen, pekerjaan banyak salah, dan barang-barang banyak yang rusak karena kurang terurus. Para karyawan yang dengan susah payah telah dilatih berpindah ke perusahaan lain. Selain itu, masih banyak kerugian-kerugian lain yang diakibatkan karena tidak ada semangat dan gairah kerja pada diri karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1996:101) bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja yang baik yang bersifat material dan non material, yaitu:

1. Pemberian gaji yang cukup pada karyawan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.
4. Lebih memperhatikan harga diri karyawan.
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.
7. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Mengusahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
9. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan.

Untuk menimbulkan perasaan senang dalam bekerja, diperlukan peranan pimpinan yang dapat memberikan perhatian, motivasi, dan arahan kepada bawahannya, sehingga bawahan akan bekerja dengan sebaik-baiknya, tidak hanya semata-mata karena uang, tetapi ada kepuasan tersendiri baginya yaitu salah satunya dengan cara perusahaan melakukan promosi jabatan secara adil pelaksanaannya dan rutin dilaksanakan dalam perusahaan.

Promosi jabatan menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003:108):

"A promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privilages, but not always".

"Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian".

Promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:113) mengenai tujuan-tujuan promosi jabatan yaitu untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya dan karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

Berkaitan dengan semangat kerja karyawan, maka berdasarkan hasil wawancara penulis salah satu Pengelola Sumber Daya Wilayah (SDW) PT BNI '46 Tbk terdapat fenomena sebagai berikut:

1. Adanya kejenuhan dalam bekerja, hal ini diindikasikan dengan adanya karyawan yang keluar ruangan atau kantor pada saat jam kerja dan keterlambatan datang seusai jam istirahat kerja.
2. Tingkat kehadiran karyawan yang kurang optimal, hal itu dapat dilihat dari data pada tabel berikut:

Tabel 1
Persentase Data Absensi Pegawai
PT BNI'46 Tbk. Kanwil 04 Bandung

No	Jumlah pegawai	Bulan	Jml hari	Presensi	Absen	Jml Presensi	% absen
1	73	Feb	20	1386	74	1460	5,07
2	73	Maret	21	1453	80	1533	5,50
3	73	April	20	1348	112	1460	8,31

Sumber: PT BNI'46 Tbk. Kanwil 04 Bandung

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang meningkat setiap bulannya, yaitu pada bulan Februari persentasi absensi karyawan sebesar 5,07 %, kemudian bulan Maret meningkat menjadi 5,50 % dan pada bulan April persentasi absensi karyawan kembali meningkat menjadi 8,31 %. Adanya peningkatan absensi masuk kerja dapat mengakibatkan target atau hasil perusahaan menjadi tidak tercapai.

Fenomena sebagaimana dikemukakan di atas menunjukkan semangat kerja karyawan belum optimal. Hal ini perlu segera dicarikan solusinya, agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusàha agar para karyawan terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan. Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan promosi jabatan. Ditegaskan juga oleh pendapat Bapak Baskoro selaku Pengelola SDW (Sumber Daya Wilayah), bahwa dengan dilaksanakan promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.

PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung menetapkan syarat-syarat seorang pegawai mendapatkan promosi jabatan sebagai berikut:
1. Kompeten dalam bidangnya.
2. Penilaian 3 tahun terakhir minimal adalah "baik".

PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung memberikan data jumlah pegawai yang mendapat promosi jabatan. Hal itu dapat dilihat dari data pada tabel berikut:

Jabatan	Jumlah Pegawai	%
A. Pemimpin Bag. Umum		
Sekretaris	1	7,02%
Asisten Operasional	2	
Asisten Administrasi	1	
B. Pemimpin Penunjang Operasional		
Pengelola SDM	1	
Pengelola Perencanaan dan Keuangan	1	
Pengelola Teknologi dan Logistik	1	28,07%
Analisis	4	
Ahli Hukum	1	
Asisten Operasional	2	
Asisten Administrasi	6	

Jabatan	Jumlah Pegawai	%
C. Wakil Pemimpin Pemasaran Bisnis Ritel I		
I. Pemimpin Kelompok City Operation I		
Sentra Operational	1	
Penyelia Inward Kliring	1	
Penyelia Outward Kliring	1	
Penyelia Interbranch	1	29,83%
Penyelia Adm. Kas	1	
Penyelia Penunjang Sentra	12	
Asst. Administrasi		
II. Pemimpin Kelompok City Operation II		
Sentra Adm. Kredit	1	
Penyelia Adm. Kredit Kecil	1	17,54%
Penyelia Adm. Kredit Konsumen	8	
Asst. Administrasi Kredit		
D. Wakil Pemimpin Pemasaran Bisnis Ritel II		
Pengelola Bisnis 1	1	
Pengelola Layanan 1	1	17,54%
Analisis	2	
Asisten Operasional	3	
Asisten Administrasi	3	
Jumlah	57	100%

Sumber: Data diolah

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul penelitian: "HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT BNI'46 Tbk. KANWIL 04 BANDUNG".

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan sumber data, artinya sifat atau karateristik dari sekelompok subjek, gejala atau objek. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2002:57) yang mengemukakan bahwa, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung sebanyak 134 orang, data ini didapat dari hasil wawancara dengan Bapak Baskoro selaku Pengelola Sumber Daya Wilayah (SDW) PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung .

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2001:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Begitu pula yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun (1989:149)

"…tidak perlu meneliti semua individu dalam populasi, karena di samping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian dari populasi kita mengharapkan hasil yang didapat akan mendapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan".

Teknik sampling digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik sampel ini dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah.

Untuk menentukan ukuran sampel yang diambil, didasarkan pada pendapat Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2002:143) mengemukakan bahwa "Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah Slovin. Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2002:143)

Keterangan:
n : Ukuran sampel
N : Ukuran populasi
e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan

Berdasarkan rumus ukuran sampel tersebut, maka sampel dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut, dimana N = 134 dan e = 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134\,(0{,}1)^2} = \frac{134}{1 + 134\,(0{,}01)}$$

$$= \frac{134}{2{,}34} = 57 \text{ (hasil pembulatan)}$$

Teknik Analisis Data

Instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan korelasi spearman untuk mencari hubungan fungsional variabel X dan variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini adalah uji signifikan koefisien korelasi (uji *student*) yaitu :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Sidney Siegel, 1997:263)

Keterangan:
t = Distribusi *Student* (distribusi t) dengan derajat kebebasan dk = n - 2

N = Banyaknya sampel

r_s = Koefisien Korelasi Spearman

Dengan ketentuan :

1. H_o : ρ = 0 Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.
2. H_a : ρ ≠ 0 Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

Tabel 2
Gambaran Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	37	64.91
2.	Perempuan	20	35.09
Jumlah		57	100 %
No.	**Pendidikan**	**Jumlah**	**%**
1	Sarjana	35	61.40
2	Diploma	20	35.09
3	SMA	2	3.51
Jumlah		**57**	**100%**
No.	**Usia**	**Jumlah**	**%**
1	20 - 25	7	12.28
2	26 - 30	17	29.83
3	31 – 35	20	35.09
4	36 – 40	7	12.28
5	41 – 45	5	8.77
6	Di atas 46	1	1.75
	Jumlah	57	100%

Sumber: Hasil pengolahan angket

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah perempuan yang menandakan dominasi kaum laki-laki tidaklah mutlak menunjukkan semangat kerja yang baik, kemudian terlihat juga rentang usia 30-35 memiliki jumlah yang lebih banyak yang menandakan bahwa usia produktif di kantor WILPOS IV cukup banyak namun tidak signifikan jumlahnya, sehingga perlu penambahan jumlah usia

produktif demi terciptanya semangat kerja yang lebih baik. Kemudian jika dilihat dari tingkat pendidikan lulusan sarjana memiliki jumlah paling banyak yang memungkinkan dilakukannya promosi jabatan lebih luas dan lebih baik yang akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

B. Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Hipotesis Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas instrumen, diperoleh hasil uji validitas variabel X (Promosi Jabatan) dan variabel Y (Semangat Kerja) berikut ini:

Tabel 3
Matrik Hasil Uji Validitas Variabel X

No Bulir	Variabel X (Promosi Jabatan)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.050	0,514	Tidak Valid
2	0.779	0,514	Valid
3	0.652	0,514	Valid
4	0.691	0,514	Valid
5	0.708	0,514	Valid
6	0.533	0,514	Valid
7	0.581	0,514	Valid
8	0.776	0,514	Valid
9	0.596	0,514	Valid
10	0.705	0,514	Valid
11	0.779	0,514	Valid
12	0.555	0,514	Valid
13	0.626	0,514	Valid
14	0.570	0,514	Valid
15	0.565	0,514	Valid

Catatan: Yang tidak valid dibuang

Sumber: Data diolah

Tabel 4
Matrik Hasil Uji Validitas Variabel Y

No Bulir	Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.877	0,514	Valid
2	0.904	0,514	Valid
3	0.874	0,514	Valid
4	0.247	0,514	Tidak Valid
5	0.560	0,514	Valid
6	0.773	0,514	Valid
7	0.933	0,514	Valid
8	0.782	0,514	Valid
9	0.881	0,514	Valid

No Bulir	Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
10	0.834	0,514	Valid
11	0.667	0,514	Valid
12	0.706	0,514	Valid
13	0.803	0,514	Valid
14	0.887	0,514	Valid
15	0.866	0,514	Valid

Catatan: Yang tidak valid dibuang

Sumber: Data diolah

Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[\frac{1-\sum \alpha_b^2}{\alpha_1^2}\right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Dengan bantuan *Microsoft Excel* diperoleh hasil uji reliabilitas angket. Berikut rekapitulasi hasil uji reliabilitas.

Tabel 5
Matrik Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Hasil			Ket
	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Tingkat Signifikan	
Variabel X	1.325	0.514	95%	Reliabel
Variabel Y	1.214	0.514	95%	Reliabel

Sumber: Data diolah

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan di PT BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung". Hipotesis ini diuji dengan menggunakan rumus Rank Spearman (r_s). Melalui bantuan *software* SPSS 12.00, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,601.

Tabel 6
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi
Variabel Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja

Correlations		
	Promosi Jabatan	Semangat Kerja

Spearman's rho	Promosi Jabatan	Correlation Coefficient	1.000	.601(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	57	57
	SemangatKerja	Correlation Coefficient	.601(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	57	57
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil olah data SPSS 12.00

Harga koefisien korelasi (r_s) adalah sebesar 0,601 kemudian dikonsultasikan pada tabel *Guilford* tentang batas-batas 'r' untuk mengetahui derajat hubungan antara tabel variabel X dan variabel Y.

Tabel 7
Klasifikasi *Guillford* Tentang Batas Nilai R (Korelasi)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup atau sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0-,80 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber: Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono, 2001:183

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 0,601. Dimana angka tersebut terletak di antara 0,60 – 0,799, atau berada pada kategori tinggi

Selanjutnya hasil korelasi tersebut diuji tingkat signifikansinya. Untuk pengujian ini kita harus meninjau kembali hipotesis penelitian yang dibuat yaitu:

H_0 : ρ = 0, korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y

H_a : $\rho \neq$ 0, Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah tolak hipotesis nol (H_o) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan taraf signifikansi α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) =N-2, dalam hal lainnya hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 0{,}601\sqrt{\frac{57-2}{1-(0{,}601)^2}}$$

$= 0{,}601\ (9{,}279)$

$= 5.58$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} = 5,58 sementara t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,95 dan derajat kebebasan (dk) = 55, tidak terdapat dalam tabel, maka untuk mendapatkan nilai t_{57} dilakukan interpolasi antara 40 dan 60 yang perhitungannya sebagai berikut:

$T_{40} = 2.02$

$T_{60} = 2.00$

T_{57} = a : b = c : d

(57–40):(60–40) =(x–2.02):(2.00–2.02)

17: 20 = (x–2.02):(-0.02)

20x – 40 = - 0.34

20x = 39.66

$x = \frac{39.66}{20}$

x = 1.983

Diperoleh nilai sebesar 1,983 maka t_{hitung} (5,58) > t_{tabel} (1,983). Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_o) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat hubungan positif antara Promosi Jabatan (Variabel X) dengan Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y)", dapat diterima kebenarannya.

Langkah terakhir dari analisis data adalah uji hipotesis. Adapun rumus yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini adalah uji signifikansi koefisien korelasi (uji t – *student*), yaitu :

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho = P = 0 Korelasi tidak berarti

Ho = P ≠ 0 Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

Hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berdasarkan signifikansi 0,95 dan derajat kebebasan (dk) = N – 2 dalam hal lainnya hipotesis diterima.

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = r_s\sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

$$= 0{,}63\sqrt{\frac{48-2}{1-0{,}63^2}}$$

$$= 0{,}63\sqrt{\frac{46}{1-0{,}4}}$$

$$= 0{,}63\sqrt{\frac{46}{0{,}6}}$$

$$= 0{,}63\sqrt{76{,}67}$$

$$= 0{,}63 \text{ X } 8{,}76$$

$$= 5{,}52$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} = 5,52 sementara t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,95 dan derajat kebebasan (dk) = 46, tidak terdapat dalam tabel, maka untuk mendapatkan nilai t_{48} dilakukan interpolasi antara 40 dan 60 yang perhitungannya sebagai berikut:

T_{40} = 2.02
T_{60} = 2.00

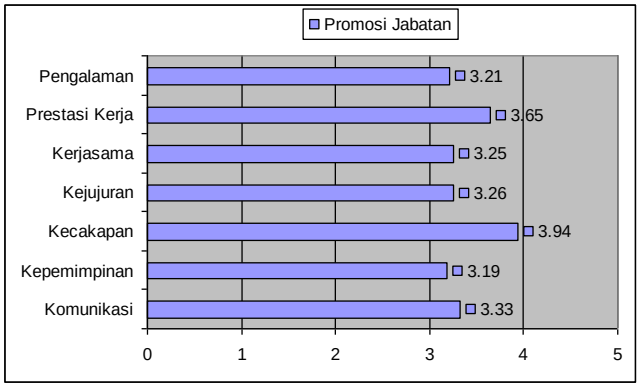
T_{48} =	a : b	= c : d
(48 – 40):(60 – 40)		=(x – 2.02):(2.00 – 2.02)
8: 20		=(x – 2.02):(- 0.02)
20x – 40		= - 0.16
20x		= 39,84
x		= $\frac{39.84}{20}$
x		= 1.992

Diperoleh nilai sebesar 1,992 maka t_{hitung} (5,52) > t_{tabel} (1,992). Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_o) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat hubungan positif antara Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Variabel X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y)", dapat diterima kebenarannya.

Pembahasan

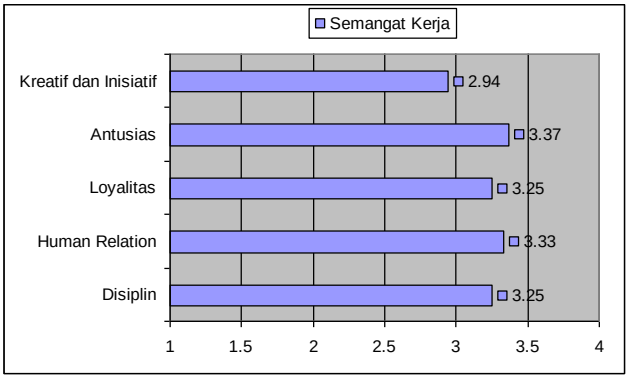
A. Rerata Skor Jawaban Responden

Gambar 1
Rerata Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel X (Promosi Jabatan)



Sumber: Data diolah

Gambar 2
Rerata Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Y (Semangat Kerja)



Sumber: Data diolah

Dari gambar 1 indikator penelitian variabel Promosi jabatan di atas terlihat bahwa indikator kepemimpinan memiliki skor yang kurang sebesar 3,19 sehingga perlunya penguatan kepemimpinan yang baik dan adil dalam hal promosi jabatan yang dilakukan, sedangkan skor untuk indikator kecakapan sangat tinggi dengan skor 3,94 sehingga perlu dipertahankan dalam hal promosi jabatan yang dilakukan. Sedangkan gambar 2 indikator penelitian untuk variabel semangat kerja terlihat indikator kreatif dan inisiatif memiliki skor yang kecil sebesar 2,94 sehingga perlu perbaikan dan ditumbuhkembangkan dalam diri setiap karyawan untuk bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dari masing-masing pekerja, sedangkan indikator antusiasme memiliki skor yang paling tinggi, artinya perlu dijaga dan terus dikembangkan rasa antusias dari setiap karyawan mengenai pekerjan yang mereka lakukan.

B. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa promosi jabatan memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:113) mengenai tujuan-tujuan promosi jabatan yaitu untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya dan karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan yang menghasilkan koefisien korelasi r = 0,601 pabila dikonsultasikan dengan batas-batas nilai r maka berada pada batas antara 0.60-0,799, yang termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} = 5,58 > t_{tabel} 1,983 dengan taraf signifikan 0.95% dapat disimpulkan bahwa antara promosi jabatan dengan semangat kerja memiliki hubungan yang positif dan berarti.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Diperoleh nilai sebesar 1,983 maka t_{hitung} (5,58) > t_{tabel} (1,983). Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_o) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat hubungan positif antara Promosi Jabatan (Variabel X) dengan Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y)", dapat diterima kebenarannya.

Saran

Dari simpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran antara lain:

1. Sebaiknya promosi jabatan dilakukan secara terukur sistematis dan terus berkelanjutan bagi setiap karyawan di PT BNI 46 Tbk. KANWIL 04 Bandung. Hal ini perlu mengingat berdasarkan penelitian yang dilakukan ternyata terdapat hubungan yang sangat erat dan positif bagi terwujudnya semangat kerja bagi setiap karyawannya, terlebih bagi mereka yang memang berprestasi dan berpotensi untuk memajukan perusahaan di masa yang akan datang.
2. Bagi penelitian selanjutnya dengan topik penelitian yang sama, maka peneliti menyarankan agar melakukan kajian yang lebih mendalam menyangkut indikator-indikator yang dinilai, baik itu variabel promosi jabatan maupun variabel semangat kerja yang diteliti agar memberikan hasil penelitian yang lebih baik menyangkut sejauhmana hubungan antara promosi jabatan dan semangat kerja karyawan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Nitisemito, Alex. S., (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta:Bumi Aksara.

_____(2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hani, T, Handoko.(1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Liang Gie, The. (1992). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.

Suharsimi, Arikunto.(2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Sugiyono. (1994). *Metode Penelitian Administrasi.*. Bandung: CV.Alfabeta.

_____(2001). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV.Alfabeta.

_____(2002). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.