



PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ID EXPRESS CABANG MERUYA SELATAN JAKARTA BARAT

THE EFFECT OF JOB PROMOTION AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. ID EXPRESS SOUTH MERUYA BRANCH WEST JAKARTA

Njang Aldi¹, Rima Handayani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: Njangaldi602@gmail.com^{1*}, dosen00551@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Pulished : 17-08-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of Job Promotion and Work Motivation on Employee Performance at PT. ID Express, Meruya Selatan Branch, West Jakarta, both partially and simultaneously. This research is associative in nature with a quantitative approach. The population in this study consists of employees at PT. ID Express, Meruya Selatan Branch, West Jakarta, totaling 60 employees. The sampling technique used is saturated sampling, involving 60 respondents, and the data were analyzed using simple and multiple linear regression, correlation coefficients, coefficient of determination, t-test, and F-test. The research results show that Job Promotion has a positive and significant influence on Employee Performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 10.740 + 0.743 X_1$. The correlation coefficient is 0.758 (strong category), and the coefficient of determination is 57.5%. The t-test yields a t-count value of 8.852 > t-table value of 2.002 with a significance of $0.000 < 0.05$. Work Motivation also has a positive and significant influence on Employee Performance, with the regression equation $Y = 9.074 + 0.772 X_2$, a correlation coefficient of 0.754 (strong category), and a coefficient of determination of 56.8%. The t-test shows a t-count value of 8.734 > t-table value of 2.002 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Job Promotion and Work Motivation have a positive and significant influence on Employee Performance, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 4.533 + 0.446 X_1 + 0.451 X_2$, with a correlation coefficient of 0.823 (very strong category) and a coefficient of determination of 67.7%. The F-test shows an F-count value of 59.744 > F-table value of 3.159 with a significance of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that both Job Promotion and Work Motivation, whether partially or simultaneously, have a positive and significant influence on Employee Performance

Keywords: Job Promotion, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat sebanyak 60 orang karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 60 responden, dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,740 + 0,743$



X_1 . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 57,5%. Uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} = 8,852 > t_{tabel} = 2,002$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 9,074 + 0,772 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 56,8%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 8,734 > t_{tabel} = 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 4,533 + 0,446 X_1 + 0,451 X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,823 (kategori sangat kuat) dan koefisien determinasi sebesar 67,7%. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 59,744 > F_{tabel} = 3,159$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Promosi jabatan merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja, loyalitas, serta kompetensi yang dimilikinya, yang ditandai dengan peningkatan status, tanggung jawab, dan hak dalam struktur organisasi. Menurut Hasibuan (2021:107), promosi jabatan adalah pemindahan seorang karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan. Promosi jabatan yang dilakukan secara objektif dan berdasarkan evaluasi kinerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta mendorong mereka untuk terus berkembang dan berkontribusi secara optimal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, promosi jabatan memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan kompetitif di lingkungan perusahaan.

Namun, dalam pelaksanaannya, PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan promosi jabatan. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya transparansi dalam proses promosi, yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan menimbulkan persepsi ketidakadilan. Selain itu, karyawan yang merasa memiliki kinerja baik namun tidak mendapatkan kesempatan promosi cenderung mengalami penurunan motivasi kerja dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Ketidakjelasan kriteria promosi dan minimnya komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai peluang karir juga menjadi kendala yang mempengaruhi efektivitas sistem promosi di perusahaan. Akibatnya, kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan melemahnya semangat kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal di PT. ID Express Meruya Selatan Jakarta Barat. Berikut ini tabel 1.1 data Promosi Jabatan di PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat Periode tahun 2021 - 2024:

Tabel 1.1
Data Promosi Jabatan
PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat
Periode Tahun 2022 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Promosi Jabatan	Prestasi Kerja Karyawan yang Dipromosikan
2022	60	3	Memiliki kinerja melebihi target, disiplin tinggi, dan inisiatif kerja.
2023	60	2	Mampu memimpin tim kecil dengan baik dan menyelesaikan proyek tepat waktu.
2024	60	3	Mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, loyalitas tinggi, dan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

Sumber : PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan data promosi jabatan pada Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat telah melakukan promosi jabatan kepada sejumlah karyawan



secara konsisten selama periode tahun 2022 hingga 2024. Meskipun jumlah keseluruhan karyawan tetap sebanyak 60 orang setiap tahunnya, jumlah karyawan yang mendapatkan promosi relatif kecil, yakni hanya 3 orang pada tahun 2022, menurun menjadi 2 orang pada 2023, dan kembali meningkat menjadi 3 orang pada 2024. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dilakukan secara selektif, kemungkinan besar didasarkan pada evaluasi kinerja yang ketat

Tabel 1.2

Data Motivasi Kerja
PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat
Periode Tahun 2022 - 2024

No.	Jenis Motivasi yang diberikan	Program Motivasi yang diberikan	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kebutuhan fisiologis	Uang makan	Ada	Ada	Ada
2	Kebutuhan rasa aman	BPJS dan JKK	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
3	Kebutuhan sosial	THR	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan penghargaan	Bonus tahunan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
		Promosi jabatan	Ada	Ada	Ada
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Pelatihan	ada	Tidak ada	Ada

Sumber : PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan data motivasi kerja pada Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat telah mengimplementasikan berbagai program motivasi kerja selama periode tahun 2022 hingga 2024. Program motivasi tersebut diklasifikasikan berdasarkan lima kategori kebutuhan menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Meskipun perusahaan telah memberikan beberapa bentuk motivasi, namun masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Tabel 1.3

Data Key Performance Indicator
PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat Tahun 2024

No.	Aspek Penilaian	Nilai	Keterangan
1	<i>Ability</i> / Kemampuan	75	Baik
2	<i>Capability</i> / Kesanggupan	75	Baik
3	<i>Wwork quality</i> / Kualitas Kerja	65	Cukup
4	<i>Initiative</i> / Inisiatif	70	Baik
5	<i>Motivation</i> / Semangat Kerja	70	Baik
6	<i>Responibility</i> / Tanggung Jawab	65	Cukup
7	<i>Dicipline</i> / Disiplin	80	Baik
8	<i>Performace</i> / Penampilan	75	Baik
9	<i>Atitude</i> / Tingkah Laku	80	Baik
10	<i>Team Work</i> / Kerjasama	80	Baik
11	<i>Honestly</i> / Kejujuran	90	Sangat Baik
12	<i>Loyalty</i> / Kesetiaan	70	Baik
Total		905	
Overall Result (Total Score : 12)		75	Baik

Sumber : PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan data KPI (*Key Performance Indicator*) PT. ID Express Cabang Meruya Selatan, Jakarta Barat Tahun 2024 yang ditunjukkan pada Tabel 1.3, dapat dianalisis hubungan sebab-akibat antara promosi jabatan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pada indikator *ability* (kemampuan) dan *capability* (kesanggupan), karyawan memperoleh nilai sebesar 75 dengan kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Namun, apabila promosi jabatan tidak dilakukan secara adil dan transparan, maka potensi peningkatan kemampuan bisa terhambat karena karyawan merasa tidak termotivasi untuk berkembang. Sebaliknya, promosi yang dilakukan



berdasarkan kinerja dan kompetensi dapat meningkatkan kepercayaan diri serta motivasi, sehingga mendorong peningkatan kemampuan dan kesanggupan secara berkelanjutan.

Kajian Pustaka

1. Promosi Jabatan

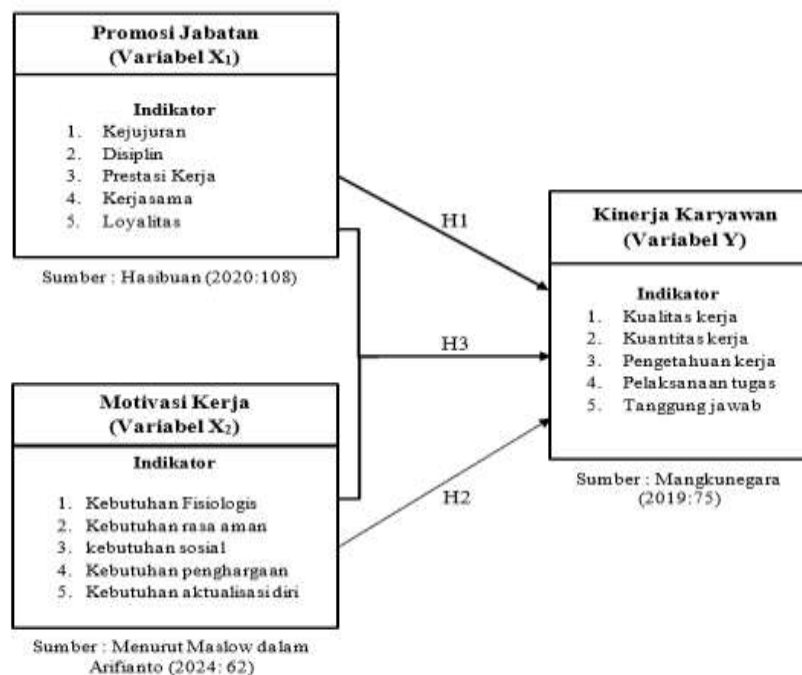
Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2020:90) merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responbility karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar

2. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020: 11) berpendapat “motivasi Kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas

3. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai dan Ella Sagala (2020:269) kinerja Karyawan merupakan suatu perilaku yang nyata dan ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2021:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X₁)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Kejujuran	1	0,888	0,254	Valid
		2	0,838	0,254	Valid
2	Disiplin	3	0,876	0,254	Valid
		4	0,869	0,254	Valid
3	Prestasi Kerja	5	0,760	0,254	Valid
		6	0,768	0,254	Valid
4	Kerjasama	7	0,878	0,254	Valid
		8	0,846	0,254	Valid
5	Loyalitas	9	0,848	0,254	Valid
		10	0,885	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Promosi Jabatan (X₁), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini. Selanjutnya, berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Kebutuhan Fisiologis	1	0,847	0,254	Valid
		2	0,844	0,254	Valid
2	Kebutuhan Rasa Aman	3	0,833	0,254	Valid
		4	0,865	0,254	Valid
3	Kebutuhan Sosial	5	0,883	0,254	Valid
		6	0,829	0,254	Valid
4	Kebutuhan Penghargaan	7	0,849	0,254	Valid
		8	0,851	0,254	Valid
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	9	0,891	0,254	Valid
		10	0,915	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Motivasi kerja (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini.



Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Kualitas	1	0,894	0,254	Valid
		2	0,876	0,254	Valid
2	Kuantitas	3	0,841	0,254	Valid
		4	0,863	0,254	Valid
3	Pelaksanaan Tugas	5	0,904	0,254	Valid
		6	0,891	0,254	Valid
4	Tanggung Jawab	7	0,772	0,254	Valid
		8	0,855	0,254	Valid
5	Inisiatif	9	0,859	0,254	Valid
		10	0,840	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Promosi Jabatan (X_1)	0,956	0,60	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,961	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Merujuk pada hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,956, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,961, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,961. Mengingat seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,600, maka semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen pengukuran ini dinilai konsisten dan terpercaya untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.05030244
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah (2025)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi distribusi normal pada model regresi dalam penelitian ini telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.533	3.212		1.411	.164		
Promosi Jabatan	.446	.102	.455	4.385	.000	.527	1.898
Motivasi	.451	.106	.441	4.250	.000	.527	1.898

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang tercantum dalam tabel di atas, nilai *tolerance* untuk variabel Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 0,527, yang melebihi ambang batas 0,1. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* keduanya tercatat sebesar 1,898, yang masih berada di bawah nilai batas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.666	4.121	2.081

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Merujuk pada hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,081, yang berada dalam kisaran antara 1,550 hingga 2,460. Nilai tersebut mengonfirmasi bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dinilai valid dan data yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.626	2.118		1.240	.220	
Promosi Jabatan	-.114	.067	-.302	-1.705	.094	
Motivasi	.120	.070	.305	1.719	.091	

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,094, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,091. Karena kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala



heteroskedastisitas. Dengan demikian, model yang digunakan dinyatakan valid dan layak untuk analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.533	3.212		1.411	.164
	Promosi_Jabatan	.446	.102	.455	4.385	.000
	Motivasi	.451	.106	.441	4.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

- Nilai konstanta sebesar 4,533 menunjukkan bahwa jika variabel Promosi Jabatan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 4,533. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 4,533
- Koefisien regresi untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,446 mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja (X_2) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Promosi Jabatan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,446. Ini berarti ada hubungan positif antara Promosi Jabatan dan kinerja karyawan; semakin baik Promosi Jabatan, kinerja karyawan cenderung meningkat
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,451 berarti bahwa jika Promosi Jabatan (X_1) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor Promosi Jabatan tetap sama.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Promosi Jabatan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.823 ^a	.677	.666	4.121	.677	59.744	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,823. Nilai tersebut termasuk dalam rentang 0,800 – 1,000, yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara variabel Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Promosi Jabatan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.666	4.121

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,677. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 67,7% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 32,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Promosi Jabatan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.740	3.255		3.300	.002
	Promosi_Jabatan	.743	.084	.758	8.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,852 > 2,002$). Selain itu, nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.074	3.486		2.603	.012
	Motivasi	.772	.088	.754	8.734	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,734 > 2,002$). Selain itu, nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat



Tabel 4.33
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Promosi Jabatan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028.958	2	1014.479	59.744	.000 ^b
	Residual	967.892	57	16.981		
	Total	2996.850	59			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi_Jabatan						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (59,744) > nilai F_{tabel} (3,159). Selain itu, nilai signifikansi (0,000) berada di bawah ambang batas 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Promosi Jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ID Express Cabang Meruya Selatan Jakarta Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (8,852) > t_{tabel} (2,002) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,740 + 0,743 X_1$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Promosi Jabatan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,743 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 57,5% (0,575) mengindikasikan bahwa Promosi Jabatan mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (8,734) > t_{tabel} (2,002) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,074 + 0,772 X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,772 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 56,8% (0,568) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan lebih dari setengah variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} (59,744) > F_{tabel} (3,159) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 4,533 + 0,446 X_1 + 0,451 X_2$, yang berarti Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut dengan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 67,7% (0,677) menunjukkan bahwa



Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Mitra Wacana Media.
- Ardana, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifianto, C. (2024). Dasar-dasar perilaku dan motivasi organisasi. Dalam A. Qohar & A. Rohman (Eds.), *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan* (Hal. 57-70). PT Penerbit Qriset Indonesia
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktik dalam Bisnis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2019). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Donni, J., & Suwanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malhotra, N. K. (2019). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New York: Pearson.
- .Manulang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pamela, A., & Oloko, B. (2019). *Human Resource Management: A Practical Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen* (edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Safroni. (2020). *Manajemen dalam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salam, M. (2019). *Teori Manajemen Modern*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses, Tantangan, dan Solusi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Siyoto, S. (2019). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supangat, A. (2019). *Statistika dalam Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. *Pearson Education*.
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 61.
- Hidayatulloh, I., & Nani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman Kementerian PUPR Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(4), 589–598.
- Widowati, W., Purnama, A., & Liawati, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Summarecon Agung Tbk Serpong. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 191–203.
- Sopiyanti, S., & Nurhidayat, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(4), 941–952.
- Sari, P., Johan, M., & Purno, M. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tak Textiles Indonesia. *JUBISMA*, 5(2), 108-117.
- Sari, D. P. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Aksara Honda Motor Medan. *Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1).
- Damayanti, S. D., Habe, H., & Kawulusan, B. (2022, October). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 200-206).
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Erjohansyah, M., & Pamungkas, I. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Unggulan Mandiri . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 33–38.
- Noviana, S. Z., & Matta, Y. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 2269-2278.