PENGARUH PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA YAMAHA MATRAMAS MOTOR CABANG ALAUDDIN KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Oleh

RINA KARMILA

NIM 105721125816

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Program Studi Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2020

PENGARUH PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA YAMAHA MATRAMAS MOTOR CABANG ALAUDDIN KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gela sarjana manajemen pada jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadyah makassar

RINA KARMILA

NIM 105721125816

11/12/2020
1 eks
Smb. Alumni
R/0266/NAN/2020
KAR
P

Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Persembahan

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Tahir dan Ibunda Jasmi yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan karya ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kedua pembimbing yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Para sahabat saya yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan bantuan.

MOTTO

"Jadilah Orang Baik, Meskipun Kamu Tidak Di Perlakukan Baik Oleh Orang Lain"

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada YAMAHA Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar
Nama Mahasiswa	:	Rina Karmila
No. Stambuk	:	105721125816
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 05 Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M	**Sri Andayaningsih, S.E., M.M**
NIDN: 0922027901	**NIDN: 0929037901**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	Ketua Program Studi
Ismail Rasulong, SE., MM	**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**
NBM : 903078	**NIDN: 0927078201**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Rina karmila, NIM : 105721125816, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:0013/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 20 Rabiul akhir 1442 H/05 Desember 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Rabiul Akhir 1442 H / 05 Desember 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (Rektor Unismuh Makassar)	(.....)
2. Ketua	: Ismail Rasulong, SE.,MM (Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)	(.....)
3. Sekretaris	: Dr. Agus Salim HR, SE., MM (WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)	(.....)
4. Penguji	1. Dr. Mahmud Nuhung., S.E., MA	(.....)
	2. Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M	(.....)
	3. Abdul Mutalib, S.E., M.M	(.....)
	4. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M	(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rina karmila

Stambuk : 105721125816

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 05 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
3482FAHF786657140
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Rina karmila
NIM: 105721125816

Diketahui Oleh

Dekan

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM: 1085 576

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu alaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang menggenggam jantung ini dan membiarkanya tetap berdetak, mengalirkan nyawa dalam tubuh sehingga satu demi satu ibadah yang diberikanya dapat penulis melaksanakan. Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, serta senantiasa memberikan keselamatan, kemampuan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas akhir Karya Tulis Ilmiah yang berjudul **"Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar"**

Tugas Akhir/Skripsi penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak tahir dan Ibu jasmi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat sehingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Selaku rektor universitas muhammadiyah makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE, MM, selaku ketua jurusan dan bapak Nasrullah SE, MM Selaku sekretaris jurusan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing serta mengarahkan penulis, sehinggah Skripsi ini bisa terselesaikan.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E., M.M Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dan membantu selama dalam penyusunan skripsi ini hingga seminar hasil.
6. Seluruh dosen Dan staf pengajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammdiyah makassar yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi saya.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang Selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya Skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan didalam Skripsi ini dan penulis berharap sehinggah Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Billahi Fisabilil Haq Fastabiqul Khairat, Wassalamu Alaikum Wr.Wb

Makassar, November 2020

Penulis

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

RINA KARMILA, 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Sri Andayaningsih. .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Yamaha Matramas Motor cabang Alauddin kota Makassar. Jenis penelitian yang di gunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Data yang di olah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Karyawan Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar. Dengan menggunakan populasi sebanyak 40 orang dan sampel sebanyak 40. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan Hipotesis dengan menggunakan analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T (parsial).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 1,092 dan nilai t hitung 4,932 lebih besar dari t tabel 1,685 dengan nilai signifikan t sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, maka variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Promosi jabatan dan Semangat kerja

ABSTRACT

RINA KARMILA, 2020. *The Influence of Job Promotion in Increasing Employee Morale at* Yamaha Matramas Motor Alauddin *Branch, Makassar City. Thesis, Faculty of Economics and Business, Management Department, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor* I Edi Jusriadi *and Supervisor* II Sri Andayaningsih.

This study aims to determine the effect of job promotion in increasing employee morale at Yamaha Matramas Motor Alauddin *branch, Makassar city. The type of research used is descriptive quantitative. The processed data is the result of distributing questionnaires to employees at the* Yamaha Matramas Motor Alauddin *Branch, Makassar City.. By using a population of 40 people and a sample of 40. The data analysis technique used is simple linear regression. To explain the research description related to the hypothesis using analysis: Validity Test, Reliability Test, T Test (partial).*

Based on the results of this study indicate that job promotion has a significant effect on employee morale. This is evidenced by the regression coefficient of 1.092 and the t value of 4.932 is greater than the t table of 1.685 with a significant value of 0.00 which is smaller than 0.05. With these results, the job promotion variable has a significant effect on employee morale.

Keywords: *Job promotion and work enthusiasm*

DAFTAR ISI

SAMPUL

***MOTTO* DAN PERSEMBAHAN** ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

ABSTRAK ..... **viii**

ABSTRACT ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang 1

B. Rumusan masalah 4

C. Tujuan penelitian 4

D. Manfaat penelitian 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Promosi Jabatan 6

B. Semangat Kerja 10

C. Penelitian terdahulu 13

D. Kerangka pikir 15

E. Hipotesis Penelitian 16

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 17

B. Lokasi dan waktu penelitian 17

C. Definisi operasional variabel dan pengukuran variabel 17

D. Populasi dan sampel 19

E. Teknik pengumpulan data 20

F. Teknik analisis data 21

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah singkat Yamaha motor Matramas 23

B. Hasil penelitian 28

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 41

B. Saran 41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 14

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban.....19

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 29

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 30

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....30

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 31

Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Variabel Promosi jabatan 32

Tabel 4.6 Hasil pengukuran Variabel Semangat Kerja Karyawan 33

Tabel 4.7 Hasil Uji *Validitas* Variabel Promosi Jabatan (X) 34

Tabel 4.8 Hasil Uji *Validitas* Variabel Semangat kerja Karyawan (Y) 36

Tabel 4.9 Hasil Uji *Reliabilitas* Promosi Jabatan (X).....36

Tabel 4.10 Hasil Uji *Reliabilitas* Semangat Kerja Karyawan (Y) 37

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 37

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir 15

Gambar 4.1 Struktur organisasi 25

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau perusahaan merupakan individu yang mempunyai posisi paling penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Dalam memilih sumber daya yang produktif, instansi atau perusahaan di tuntut untuk bertindak selektif dalam menjadikan karyawan yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Daya fikir, keterampilan, dan integritas merupakan modal yang harus tertanam dalam diri karyawan terhadap instansi. Proses peningkatan kualitas karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih agar dalam setiap pekerjaan yang di lakukan tertanam nilai-nilai maupun norma-norma yang bisa di jalankan secara efisien dan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam perusahaan, perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus di kelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena peranan sumber daya manusia yang sangat sentral dalam peningkatan kualitas dan mutu suatu birokrasi. dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, karyawan perlu dikembangkan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui pengembangan karir karyawan, pengembangan karir berupa penempatan dan pemberian jabatan dimana jabatan bukan hanya menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada tempat yang tepat. namun juga, bagaimana jabatan tersebut mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan menuai produktivitas yang tinggi.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang di miliki perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut. Pada umumnya karyawan akan semakin meningkatkan semangat kerjanya ketika diberikan penghargaan atas kerjanya, penghargaan tersebut bukan hanya berupa uang tapi suatu target promosi. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi. Promosi jabatan adalah proses kegiatan perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan yang sebelumnya. Untuk dapat di promosikan seorang karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaanya.

Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan semangat kerja karyawan karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. dengan memberikan promosi jabatan pada karyawan karena prestasi kerjanya yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi harus ada dalam diri setiap karyawan agar kepuasan kerja

dapat ditingkatkan sehingga kinerja yang baik akan muncul dalam diri karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan tersebut walaupun tidak semua aspek–aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan akan memperoleh rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Tindakan ini akan menjadikan para karyawan merasa puas yang akhirnya menimbulkan semangat dan gairah dalam melakukan aktivitas demi pencapai tujuan organisasi, yang telah direncanakan atau diinginkan bersama. Dengan demikian pemberian promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi harus ada dalam diri setiap karyawan agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja yang baik akan muncul dalam diri karyawan itu sendiri.

Yamaha Matramas Motor Alauddin merupakan salah satu perusahaan multifinance yang bergerak dalam bidang pembiayaan barang-barang konsumen seperti sepeda motor. Pada dasarnya setiap perusahaan mengarahkan tujuan yang memperoleh keuntungan yang optimal dan menjalankan operasi perusahaan secara *continu*.

Promosi jabatan dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan begitupun dalam perusahaan Yamaha Matramas Motor Alauddin. Perusahaan tersebut menunjukkan perbedaan dalam memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja sesuai struktur

organisasi yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan pada posisi mekanik hanya memperoleh satu kursi jabatan yakni kepala mekanik. Sedangkan, pada posisi *sales* memperoleh banyak peluang dalam mencapai posisi jabatan yakni posisi kasir, *admin*, *sales counter*, dan *driver*. Pemberian posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah dilewati para karyawan sebagai dasar pertimbangan perusahaan. Berdasarkan masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

"Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat memberikan rumusan masalah adalah :

apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu: untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini di jabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraianya.

1. Manfaat praktis
   a. Bagi peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Promosi Jabatan

1. Definisi Promosi Jabatan

Terdapat banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian promosi jabatan, antara laisn sebagai berikut:

Menurut Gauzali Saydam (2005:550) " Promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Suwatno (2001:97) "Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan. Menurut Syafri Mangkuprawira (2003:168) "Promosi jabatan adalah proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi.

Manajemen Menurut Luther Gulick (2007:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan *(Science)* yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Menurut Hermawan, A (2006), metode ilmiah merupakan penggabungan antara rasionalisme dan empirisme. Rasionalisme merupakan pandangan yang didasarkan pada

pikiran yang rasional, sedang empirisme merupakan pandangan yang didasari pengalaman yang telah terjadi.

Hani Handoko (2005: 4), Manajemen Sumber daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan, dan masyarakat, fungsi-fungsi Manajemen Sumber daya Manusia terdiri dari perencanaan.

2. Asas-Asas Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2011:108), terdapat tiga asas promosi jabatan yang harus dituangkan dalam program promosi jabatan, sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pedoman dalam mempromosikan karyawan, yaitu meliputi:

a. Asas Kepercayaan Dibutuhkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan dalam bekerja. Karyawan akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memangku jabatan.
b. Asas Keadilan Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih atau *like* dan *dislike*. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Asas Formasi Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada didalam perusahaan.

3. Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (757:107) meliputi hal-hal "Status sosial, Wewenang (*Authority*), Tanggung jawab (*Responsibility*) dan Penghasilan (*Outcomes*)"

a. Status sosial karyawan yang dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.

b. Wewenang (*Authority*) Promosi jabatan yang diberikan karyawan akan menambah/memperluas wewenangnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

c. Tanggung jawab (*Responsibility*) Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya dimana karyawan yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.

d. Penghasilan (*Outcomes*) Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan karyawan akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan dengan adanya promosi jabatan maka karyawan tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut Gauzali Saydam (2005:550) " Promosi Merupakan Perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

4. Jenis-Jenis Promosi

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Merupakan jenis promosi jabatan dimana seorang karyawan hanya dinaikkan jabatannya sementara waktu karena adanya jabatan lowong yang harus segera diisi.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Merupakan promosi jabatan dimana seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan kejabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Merupakan promosi jabatan dimana seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari suatu jabatan yang tidak sulit ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai peningkatan wewenang, tanggungjawab dan gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Merupakan promosi jabatan dimana seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji/upah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai banyak jenis diantaranya seperti promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi kering. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan kekosongan karyawan.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian semangat kerja

Hasibuan (2009:56) mengatakan : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal." Davis dalam Nurhendar (757:5) memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan.

Sunarto (2000:264) menjelaskan "kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan". Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh.

Menurut Nitisemito (2002:62) semangat dan kegairahan kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Azwar (2005), Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukan iklim dan suasana pekerja.

Menurut konssen (2000:227), semangat kerja adalah hal yang sukar ditangkap, tidak mudah didefinisikan, dikendalikan, atau diukur, namun memancarkan pengaruh yang kuat atau iklim hubungan manusiawi setiap manusia.

Carlaw, Deming and Friedman (2003: 201) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas. Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukan dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi.

2. Indikator semangat kerja

Pengukuran semangat merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan diakhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat di pengukuran semangat. Karena itu sudah saatnya dibicarakan alasan mengapa harus mengukur semangat tersebut. Indeks semangat juga bermanfaat dalam menentukan perbandingan antara negara temporal seperti tingkat pertumbuhan dan tingkat semangat. Menurut Nitisemito (756:170) cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai
4. Harga diri perlu mendapat perhatian.
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Memberikan kesempatan untuk maju.
7. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
9. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang menyenangkan.
11. Fasilitas yang menyenangkan

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Mathis (2001;98) yaitu :

a. Kompensasi
b. Pendidikan dan pelatihan
c. Promosi jabatan
d. Lingkungan kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama/tahun	Judul	Metode	Hasil penelitian
1.	Toriq R, mochammad A.M, dan Moehammad S.H, 2017	pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja	Kualitatif	variabel pengembangan karir secara parsial memiliki efek yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan
2.	Bastian P, Mochammad A.M, dan Ika R, 2016	pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	Munadiyah, Ihyani M, Burhanuddin 2015	pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah Kabupaten Luwu	Kuantitatif	Hasil Penelitian diperoleh bahwa promosi jabatan berdasarkan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
4.	Abdi setiawan 2018	pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dilingkungan	kuantitatif	variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan

		universitas pembangunan pancabudi medan.		terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pancabudi Medan.Pembangunan
No	**Nama/tahun**	**Judul**	**Metode**	**Hasil penelitian**
5.	Ari S harahap, nina A 2016	judul Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.	Kualitatif	peranan promosi jabatan mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis data terhadap angket penelitian dapat diketahui bahwa peranan promosi jabatan secara positif terhadap kinerja pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

D. Kerangka Pikir

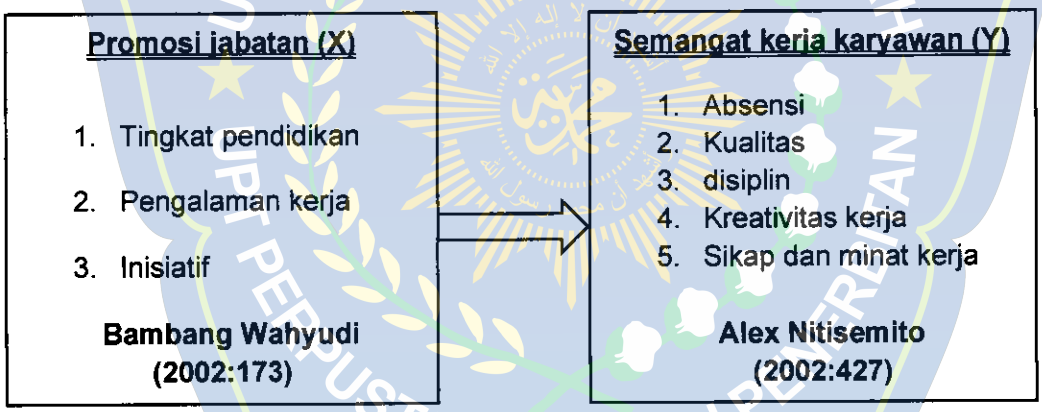
Uma sekara (Sugiyono, 2010) Kerangka berfikir merupakan suatu model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan itu dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni sebagai masalah yang penting.

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawanya. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana semakin tinggi kesempatan karyawan dipromosikan maka semangat

kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin jarang atau tidak pernah karyawan mendapat kesempatan untuk dipromosikan maka semangat kerjanya akan semakin rendah.

Hasibuan (2003: 56) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pengaruh promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sangat di perlukan. Dengan adanya promosi jabatan karyawan akan lebih giat bekerja. Dengan demikian semangat kerja dari karyawan yang semula rendah akan meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah: "Promosi Jabatan Berpengaruh Signifikan dan Positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang yang tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta yang tampak tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dari variabel bebas (Promosi Jabatan) dan variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian selama 2 bulan dimulai dari awal bulan September sampai Oktober 2020.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu :

a. Variabel dependen atau variabel tidak bebas

Yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen sering pula disebut variabel respon yang di lambangkan Y (Semangat Kerja). Semangat kerja adalah keinginan dan

kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Adapun indikator dalam variabel Semangat Kerja adalah Absensi, kualitas, disiplin, kreativitas kerja, sikap dan minat kerja.

b. Variabel Independen atau variabel bebas

Yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen. Variabel independen sering disebut *predicator* yang dilambangkan dengan X (Promosi Jabatan). Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.

Adapun indikator dalam variabel (Promosi Jabatan) yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja, Inisiatif.

2. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:133) Pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:134) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pernyataan yang telah direncanakan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan

dengan memberikan tanda (√) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel skor alternatif jawaban:

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, 2009:93

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh individu yang akan dikenai sasaran generalisasi dari sampel yang diambil dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Berdasarkan observasi awal karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada

pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar sebanyak 40 orang.

Menurut (Arikunto,2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang , maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 maka diambil 20-25% dari jumlah populasinya maka dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebesar 40 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dalam p benelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan kepada karyawan secara langsung dan sistematik pada kantor Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung. Objek penelitian ini yaitu Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar berada dalam lingkup yang tidak terlalu luas, maka peneliti dapat mengantarkan kuesioner secara langsung dalam waktu tidak terlalu lama sehingga adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi cukup baik yang menghasilkan responden

dengan sukarela memberikan data yang objektif dan cepat. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.

3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi menyangkut promosi jabatan karyawan di Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.

F. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

1. Uji Validitas

   Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kueisoner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

   Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesionel tersebut valid.

   Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

   Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic* ***Cronbach Alpha*** (a). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai ***Cronbach Alpha*** > 0,60.

3. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independen atau bebas.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= Semangat Kerja Karyawan

a = Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Promosi Jabatan

4. Uji Hipotesis (Uji t) digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

1) Sejarah singkat Yamaha matramas motor

Yamaha didirikan oleh torasuku Yamaha pada tahun 1887 dan di kenal sebagai pembuat organ pertama di jepang dengan logo garpu tala. Tidak lama setelahnya, Yamaha di kenal sebagai *instrument* musik terbesar di dunia. Naasnya pada perang dunia kedua Yamaha menjadi sasaran bom tentara As dan sekutunya. Hal tersebut di akibatkan keikutsertaan Yamaha dalam pembuatan 'propeler' atau yang biasa di sebut baling-baling tempur untuk pesawat tempur pasukan jepang. Sesuai perang Yamaha kembali berdiri pada tahun 1955 di daerah hamatsu yang merupakan pusat motor jepang. Kemudian pada tahun yang sama di bulan juli berdiri pula Yamaha motor *corporation* yang terpisah dari Yamaha *corporation*, namun masih dalam satu *grub* Yamaha.

Produksi pertama Yamaha motor *corp* adalah *single cylinder* 2 stroke 125cc, yang merupakan hasil *copy* dari DKW 125cc yang berasal dari perusahaan jerman (Batam). Kemudian sepeda motor tersebut diberi nama YAI alis Atakombo yang berarti capaung merah dari pada tahun 1959 yamaha motor *corporation* mengeluarkan motor *sport* pertamanya YDSI dengan 5 *speed gearbox*.

Pada tahun 1962 di mana saat ekonomi Amerika serikat yang sedang *booming*, Yamaha motor *corporation* memanfaatkan kesempatan tersebut dengan mengespor sebanyak 12 ribu *motorcycles* ke Amerika serikat. Hal ini terus meningkat sehingga pada tahun 1965, produksi Yamaha sudah mencapai 244 ribu unit yang sebagian besarnya diexpor ke luar negeri. pada tahun 1966 yamaha mulai melebarkan sayapnya dengan membuka pabrik dibeberapa Negara asia. Pada tahun 1967 yamaha mulai melewati *Suzuki* dengan selisi 4 ribu dalam hal produksi, dan angka produksi motor Yamaha pada saat itu mencapai 406 ribu unit.

Sepeda motor Yamaha jepang mulai mendirikan distributor resmi di Indonesia bekerjasama dengan konglomerat *local* dan mulai ekspor motor rakitan utuh dengan mesin 100cc dari jepang dan menjualnya secara lokal. Pada tahun1974, Yamaha motor mendirikan PT. YMII (Yamaha Indonesia motor *manufacturing*) yang di lanjutkan dengan pendirian pabrik suku cabang pertama yang di namakan PT. *Moric* Indonesia pada 29 agustus 2001. Untuk menunjang penjualan sepeda motor merek Yamaha, pada tanggal 11 agustus 2011 yamaha membuka cabang Yamaha Matramas Motor di jl. Sultan Alauddin No 232 kota Makassar. Yamaha matramas Motor tidak hanya menjual motor yamahanya saja, akan tetapi di lengkapi dengan *show room* (ruang pamer) dan pelayanan perawatan dengan bengkel resmi Yamaha yang di dukung dengan teknisi berpengalaman dan bersertifikat dari Yamaha Motor Indonesia yang dipimpin oleh Tan Min Weng selaku pimpinan cabang Yamaha Matramas Motor.

2) Visi dan Misi Yamaha Matramas Motor

a) Visi

1) Menjadi perusahaan yang terpercaya meliputi sumberdaya manusia yang handal.
2) Sistem pengelolaan keuangan dan infrastruktur yang tepat.

b. Misi

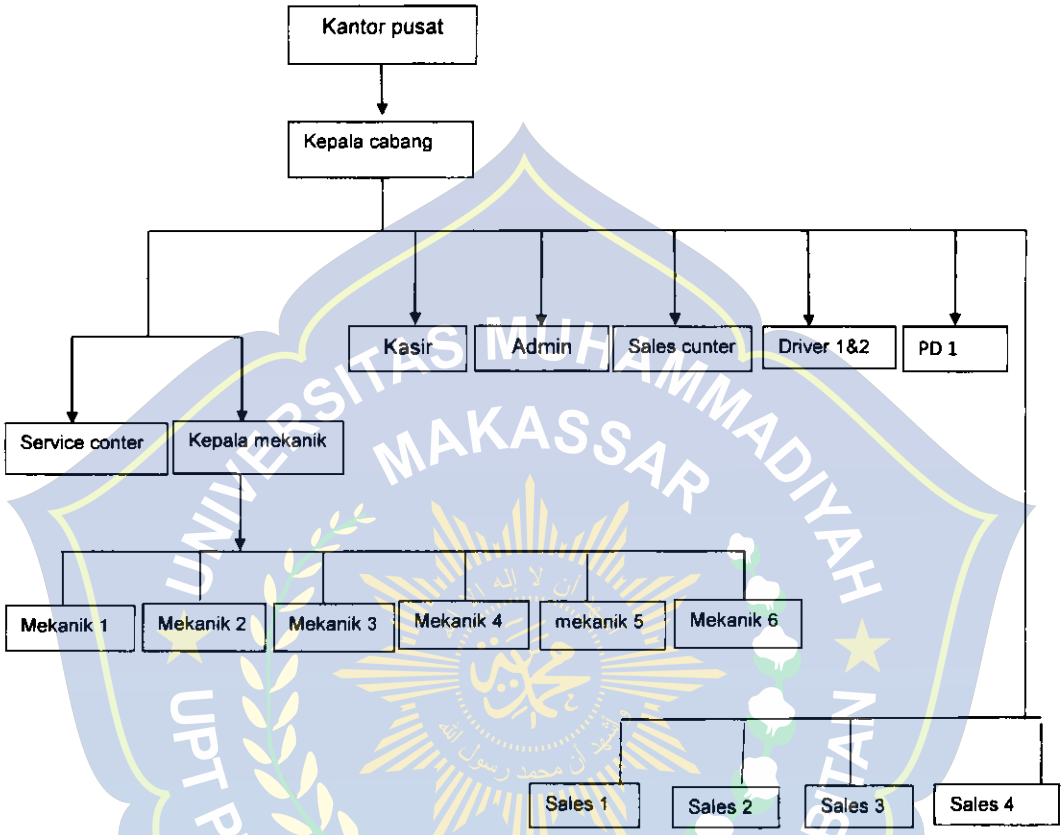
1) Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas dengan baik.
2) Menerapkan standar operasional yang tepat guna untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Di masa sekarang ini sepeda motor adalah alat transportasi yang paling banyak digunakan masyarakat untuk kebutuhan hidup. Banyaknya persaingan yang terjadi didunia usaha sekarang ini memacu berbagai perusahaan untuk lebih meningkatkan mutu maupun pelayanan kepada para pelanggannya. demikian pula yang terjadi pada Yamaha Matramas Motor sebagai distributor sepeda motor Yamaha, tak ketinggalan dalam berbenah diri guna memuaskan para pelangganya terutama dari segi pelayanan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3 . Struktur Organisasi dan *Job Description*

a. Struktur Organisasi Yamaha Matramas Motor



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

b. *Job Deskripsion*

1) Kepala cabang

Memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melakukan kegiatan pengelolaan cabang dalam bidang penjualan bengkel dan administrasi serta mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam usaha pencapaian target meningkatkan produktivitas/*performance* cabang serta kepuasan pelanggan dan membuat perencanaan

strategi, kebijakan, arah dan target cabang dengan *guideline* dari pusat.

2) Kasir

Seseorang yang bertugas untuk mengurusi dan menyimpan hasil pembayaran terutama uang dan memasukannya dalam mesin kasir, adapun tugas kasir diperusahaan Yamaha Matramas Motor

a) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
b) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
c) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.
d) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
e) Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang.

3) Admin

Seluruh kegiatan yang bersifat administif/ketatausahaan kantor ataupun perusahaan berjalan dengan lancar, tugas *admin* yaitu:

a) Menjawab dan menerima telfon, pengetikan, dokumen, surat menyurat *offline* atau *online*
b) Menyapa dan menaggapi klien
c) Membuat agenda kantor

4) Sales counter

Tugasnya menjual sebanyak-banyaknya produk-produk yang di jual, dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan.

5) *Driver*

Melakukan pemeriksaan, perawatan pemeliharaan kendaraan dalam rangka keamanan kendaraan serta mengendarai kendaraan sesuai dengan tugasnya.

6) Kepala mekanik

Mengawasi kinerja mekanik sehari-hari dibandingkan terhadap prosedur kerja yang ada dan melakukan pembinaan terhadap kualitas mekanik.

7) *Servis counter*

a) Melayani *customer* yang ingin *service*

b) Mengimput *history service* ke dalam program SAP

c) Bekerjasama dengan teknisi dalam membuat penjadwalan service berkala.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar, dalam penelitian ini menggunakan 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian di kelompokan menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang di

maksud, maka akan di sajikan tabel mengenai data responden seperti yang di jelaskan di bawah ini :

a. Jenis kelamin

Hasil olahan data berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	*Percent*
Valid	Laki-laki	27	67,5
	Perempuan	13	32,5
Total		40	100,0

Sumber : Dari Bahan SPSS 24,2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 27 orang atau 67,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni 13 orang atau 32,5%. Data menunjukan bahwa Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar dominan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67,5%.

b. Jenjang Pendidikan

Hasil olahan data berdasarkan jenjang pendidikan dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Frequency	*Percent*
Valid	S2	1	2,5
	S1	10	25
	D3	5	12,5
	SMK	24	60
TOTAL		40	100,0

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 orang responden terdapat 1 orang atau 2,5% yang berpendidikan S2, terdapat 10 orang atau 25% yang berpendidikan S1, terdapat 5 orang atau 12,5% berpendidikan D3 dan terdapat 24 orang atau 60% yang berpendidikan SMK. Data menunjukan bahwa di Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar dominan berpendidikan SMK yaitu sebesar 60%.

c. Masa Kerja

Hasil olahan data berdasarkan masa bekerja dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

		Frequency	*Percent*
Valid	1-8 Tahun	25	62,5
	10-30 Tahun	15	37,5
	Total	40	100,0

Sumber: Dari Bahan Data SPSS 24,2020

Tabel 4.3 menunjukan bahwa dari 40norang responden yaitu, masa kerja 1-8 tahun sebanyak 25 orang atau 62,5% dan masa kerja 10-30 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5%. Data menunjukkan bahwa di Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin kota Makassar dominan masa kerjanya selama 1-8 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 62,5%.

d. Usia

Hasil olahan data berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan usia

	Frequency	*Percent*
Valid < 25 TAHUN	16	40
25-30 Tahun	15	37,5
34-40 Tahun	9	22,5
Total	40	100,0

Sumber : Dari Bahan data SPSS 24,2020

Tabel 4.4 menunjukan bahwa dari 40 orang responden, adapun pengelompokkan dari responden yang telah di hitung yaitu responden umur di berikan kelompok umur 1 (<25 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 40%, kelompok umur 2 (25-30 tahun) sebanyak 15 orang atau 37,5% kelompok umur 3 (34-40 tahun) sebanyak 21 orang atau 22,5%. Data menunjukan bahwa di Yamaha Matramas Motor cabang Alauddin Kota Makassar dominan berumur <25 tahun sebanyak 16 orang.

2. Deskripsi hasil pengukuran Variabel penelitian

Analisis *statistic* deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang di peroleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator.pengukur variabel pada penelitian ini, berpedoman pada perhitungan nilai skor dari *steven, Jr* (2004) sebagai berikut:

1,00-1,80 : Rendah/tidak penting

1,81-2,60 : Kurang Bagus/kurang penting

2,61-3,40 : Cukup Bagus/Cukup penting

3,41-4,20 : Bagus/Penting

4,21-5,00 : Sangat Bagus/ sangat Penting

Hasil analisis data deskriptip penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat di uraikan pada tabel berikut:

a. Promosi jabatan

Penelitian promosi jabatan (x) dengan kuesioner ini menggunakan indikator tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan inisiatif. Dari 3 indikator ini digunakan 8 butir pernyataan untuk mengukur variabel promosi jabatan, yaitu:

Tabel 4.5 hasil pengukuran variabel promosi jabatan (X)

NO	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	Tingkat Pendididkan	X.1.1	0	0	0	0	0	0	29	72,5	11	27,5	4,3	4,23
		X.1.2	0	0	1	2,5	2	5	29	72,5	8	20	4,1	
		X.1.3	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30	4,3	
X.2	Pengalaman Kerja	X.2.1	0	0	0	0	1	2,5	32	80	7	17,5	4,1	4,13
		X.2.2	0	0	0	0	4	10	31	77,5	5	12,5	4	
		X.2.3	0	0	0	0	1	2,5	26	65	13	32,5	4,3	
X.3	Inisiatif	X.3.1	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30	4,3	4,15
		X.3.2	0	0	0	0	3	7,5	33	82,5	4	10	4	
NILAI RATA-RATA : 4,17														

Sumber: Dari Bahan Data SPSS 24,2020

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang jawaban responden mengenai promosi jabatan dapat di ketahui bahwa nilai *mean* variabel promosi jabatan 4,17. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan dari indikator dengan nilai x.1 dengan nilai rata-rata 4,23. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan dari indikator x.2 dengan nilai rata-rata 4,13. berdasarkan pedoman pengukuran variabel maka Promosi jabatan dengan nilai rata-rata 4,17 termasuk kategori penting dalam perusahaan Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.

b. Semangat Kerja Karyawan

Penelitian semangat kerja karyawan (Y) dengan kuesioner ini menggunakan indikator yaitu absensi, kualitas, disiplin, kreativitas kerja dan sikap dan minat kerja. Dari 5 indikator ini digunakan 12 butir pernyataan untuk mengukur semangat kerja karyawan yaitu:

Tabel 4.6 hasil pengukuran variabel Semangat Kerja (Y)

NO	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata	
			STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	Absensi	Y.1.1	0	0	0	0	1	2,5	27	67,5	12	30	4,3	4.2
		Y.1.2	0	0	0	0	1	2,5	29	72,5	10	25	4,2	
		Y.1.3	0	0	0	0	1	2,5	34	80	5	12,5	4,1	
Y.2	Kualitas	Y.2.1	0	0	0	0	7	17,5	22	55	11	27,5	4,1	4.2
		Y.2.2	0	0	0	0	3	7,5	23	57,5	14	35	4,3	
Y.3	Disiplin	Y.3.1	0	0	0	0	2	5	24	60	14	35	4,3	4.3
		Y.3.2	0	0	0	0	2	5	25	62,5	13	32,5	4,3	
Y.4	Kreativitas kerja	Y.4.1	0	0	0	0	5	12,5	26	65	9	22,5	4,1	4.1
		Y.4.2	0	0	0	0	3	7,5	30	75	7	17,5	4,1	
		Y.4.3	0	0	0	0	6	15	29	72,5	5	12,5	4	
Y.5	Sikap dan minat kerja	Y.5.1	0	0	0	0	3	7,5	29	72,5	8	20	4,1	4.1
		Y.5.2	0	0	0	0	3	7,5	29	72,5	8	20	4,1	
Nilai rata - rata : 20.9														

Sumber: Dari Bahan Data SPSS 24,2020

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai semangat kerja karyawan dapat di ketahui bahwa nilai *mean* variabel semangat kerja karyawan sebesar 40. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan dari indikator y.3 dengan nilai rata-rata 4,3. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan dari indikator y.4 dan y.5 dengan nilai rata-rata 4,1. berdasarkan pedoman pengukuran variabel maka semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata 4,3 termasuk kategori cukup penting dalam perusahaan Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar.

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas Promosi jabatan terhadap Sdemangat Kerja pada Yamaha Matramas Motor cabang Alauddin Kota Makassar.

1) Variabel Promosi Jabatan

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X)

Keterangan	Rhitung	Rtabel	KETERANGAN
X.1	0,800	0,263	VALID
X.2	0,648	0,263	VALID
X.3	0,751	0,263	VALID
X.4	0,856	0,263	VALID
X.5	0,655	0,263	VALID
X.6	0,851	0,263	VALID
X.7	0,829	0,263	VALID
X.8	0,527	0,263	VALID

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan memiliki kriteria Valid pada semua pertanyaan berdasarkan kriteria r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,263.

2) Semangat Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Keterangan	R_{hitung}	R_{tabel}	KETERANGAN
Y.1	0,587	0,263	VALID
Y.2	0,653	0,263	VALID
Y.3	0,578	0,263	VALID
Y.4	0,721	0,263	VALID
Y.5	0,837	0,263	VALID
Y.6	0,706	0,263	VALID
Y.7	0,791	0,263	VALID
Y.8	0,891	0,263	VALID
Y.9	0,756	0,263	VALID
Y.10	0,824	0,263	VALID
Y.11	0,879	0,263	VALID
Y.12	0,879	0,263	VALID

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja memiliki kriteria Valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,263.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic* ***Cronbach's Alpha*** (a). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai ***Cron-bach's Alpha*** > 0,60. Perhitungan ***Cronbach's Alpha*** dilakukan dengan mengunakan *software* SPSS.

1) Variabel Promosi Jabatan

Tabel 4.9 Hasil Uji *Reliabilitas* Promosi Jabatan (X)

VARIABEL	*Croncbach's Alpha*	N Of Item	Keterangan
Promosi Jabatan	0,878	8	Reliabel

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.9 *menunjukkan* nilai *croncbach's alpha* atas variabel promosi Jabatan sebesar 0,882. Dengan demikian bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai *croncbach's alpha* lebih besar dari 0,60

2) Variabel Semangat Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji *Reliabilitas* Semangat Kerja

VARIABEL	Croncbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Semangat Kerja	0,933	12	Reliabel

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *croncbach's alpha* atas variabel Semangat Kerja sebesar 0,933. Dengan demikian bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini *reliable* karena nilai *croncbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negatif dan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 24. Hasil uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Regresi				
		B	Beta	T_{hitung}	*Sig*	Keterangan
	(*constant*)	13,422		1,805	0,079	
Promosi Jabatan	Semangat kerja karyawan	1,092	0,625	4,932	0,000	*Positif Signifikan*
R = 0,625						
R *Square* = 0,390						
F= 24,325		*Sig* = 0,000				
Persamaan Regresi		Y = 13,422 + 1,092				

Sumber : Dari Bahan Data SPSS 24

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 13,422 sedangkan nilai koefisien regresi Promosi Jabatan sebesar 1,092 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

$$Y = 13,422 + 1,092X$$

Sehubung dengan tabel persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif karena nilai konstanta sebesar 13,422 dan signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 pada variabel Promosi Jabatan dalam meningkatkan Semangat Kerja karyawan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Promosi Jabatan (X) dan Semangat Kerja (Y). Pembahasan hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah. Hasil pengukuran secara statistik dapat dijelaskan pada variabel di bawah ini :

"Pengaruh promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan"

Berdasarkan hasil penelitian mengenai promosi Jabatan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin Kota Makassar menunjukan bahwa variabel (x) Promosi Jabatan di ketahui bahwa nilai rata-rata terendah adalah x.2 dengan nilai rata-rata 4,13. Sedangkan nilai rata-rata terbesar adalah x.1 dengan nilai rata-rata 4,32. Sedangkan pada variabel (Y) semangat kerja karyawan di

ketahui nilai rata-rata terendah adalah y.4 dan y.5 dengan nilai rata-rata 4,1 sedangkan nilai rata-rata terbesar adalah y.3 dengan nilai rata-rata 4,3.

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Promosi Jabatan (X) adalah sebesar 1,092. Hasil uji t memperoleh variabel Promosi Jabatan (X) adalah sebesar 4,932 dengan nilai signifikan <0,05 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,685 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti t hitung > t tabel.

Hal ini berarti variabel Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor cabang Alauddin Makassar. Hal ini bermakna bahwa Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawanya.

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang di lakukan oleh (Abdi setiawan : 2018) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dilingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan menghasilkan variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Hasil regresi linier berganda menunjukan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja menunjukan hubungan yang searah.

Senada dengan teori yang mengatakan Promosi jabatan di laksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang di miliki perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut. Pada umumnya karyawan akan semakin meningkatkan semangat kerjanya ketika di berikan penghargaan atas kerjanya, penghargaan tersebut bukan hanya berupa uang tapi suatu target promosi. dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja karyawan pada Yamaha Matramas Motor cabang Alauddin Kota Makassar maka kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah variabel Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 1,092 dan nilai t hitung 4,932 lebih besar dari t tabel 1,685 dengan nilai signifikan t sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, maka variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan yang artinya ketika Promosi Jabatan diterapkan pada Yamaha Matramas Motor Cabang Alauddin maka dapat meningkatkan Semangat Kerja pada Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, terdapat saran yang di ajukan adalah :

1. Bagi Organisasi

Disarankan kepada Yamaha Matramas Motor cabang Alauddin kota Makassar dapat memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik sehingga pegawai tersebut dapat lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

2. Peneliti Selanjutnya

   a. Peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh hasil yang lebih baik lagi.

   b. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan populasi peneliti tidak hanya di kususkan pada Yamaha Matramas Cabang Alauddin kota Makassar, tetapi dapat di perluas pada kelompok perusahaan lainnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DATAR PUSTAKA

Abdi, S. 2018. Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dilingkungan universitas pembangunan pancabudi medan. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik.* Vol.8, No.2.

Afrida, H,R., Angreni, A. L. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta *Farm* & *Plant* Kantor Cabang Medan, *(online).* Vol.3, No.2 (http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma diakses Desember 2015)

Ari, S. H, & Nina, A.., 2016. Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di *Secretariat* DPRD Kabupaten Padang Lawas. *jurnal administrasi public* ,*(online)*.Vol.4, No.1, (http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma. di akses juni 2016).

Bastian, P, & mochammad,A.M.,2016. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal administrasi bisnis.* Vol.32, No.1.

Hasibuan,melayu SP, (2002), *manajemen sumber daya manusia,* Jakarta , Cetakan ketiga belas, Edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara.

Munadiah, Ihyani,M, Burhanuddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor *Secretariat* Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal administrasi Negara.* Vol.1, No.3.

Nitisemito, Alex, S. 2002, Manajemen Personalie Edisi Ketiga, Ghalia Jakarta.

Suharni, R. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Garuda Metalindo. *Jurnal kreatif.* Vol.5,no.1.

Thoriq, R, mochammad, A, M, Moehammad, S, H. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal administrasi bisnis.* Vol.51, No.2.

WWW.google.com, Gauzali, S. 2005. Makalah Sumber Daya Manusia tentang Promosi Jabatan.

WWW.google.com, Hani, H. 2005. Makalah Tentang Manajemen sumber daya manusia.

WWW.google.com, Suwatno. 2001. Makalah tentang Definisi Promosi.

WWW.google.com, Singarimbung dan effendi, 2012. Makalah tentang Penjelasan Penelitian*(explanatory research)*.

WWW.KajianPustaka.com Luther, G. 2007. Makalah Tentang Manajemen sebagai suatu bidang ilmu.

WWW.KajianPustaka.com, Syafri, M. 2003. Makalah tentang Promosi jabatan.

WWW.BudapestMeetings.com, Pengertian Semangat Kerja Menurut Para Ahli, Menurut Konssen Tahun 2000.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

L

A

M

P

I

R

A

N

DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

PENDAHULUAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Responden

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan biodata sebagai berikut :

Nama : **Rina karmila**

Nim : **105721125816**

Fakultas/jurusan : **Ekonomi dan Bisnis /Manajemen**

Alamat : **Jl. Sultan Alauddin lrg 3**

No. hp : **081244918876**

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

" PENGARUH PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA YAMAHA MATRAMASCABANG ALAUDDIN KOTA MAKASSAR"

Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Sodara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada dikuisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas respoden akan dirahasiakan.

- **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Identitas Responden

   Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih.

2. Pengisian pertanyaan

   isilah pertanyaan dengan memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang menurut anda benar.

Aspek-aspek penelitian yang mengukur "Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Yamaha Matras Cabang Alauddin Kota Makassar" dengan menggunakan skala Likert, yaitu :

- **Sangat Tidak Setuju (STS) = 1**
- **Tidak Setuju (TS) = 2**
- **Kurang Setuju (KS) = 3**
- **Setuju (S) = 4**
- **Sangat Setuju (SS) = 5**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

SURVEY IDENTITAS RESPONDEN

"PENGARUH PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA YAMAHA MATRAS CABANG ALAUDDIN KOTA MAKASSAR"

Nama :

Alamat :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi kotak menggunakan tanda (√) pada jawaban yang dipilih.

1. Jenis kelamin : ☐ a. laki-laki
   ☐ b. perempuan
2. Pendidikan terkhir : ☐ a. SMA
   ☐ b. D3
   ☐ c. S1
   ☐ d. S2
3. Lama masa kerja : ☐ a. 1 – 8 tahun
   ☐ b. 10 – 30 tahun
   ☐ c. lebih dari 30 tahun
4. Umur pegawai : ☐ a. ≤ 25 Tahun
   ☐ b. 25 – 30 Tahun
   ☐ c. 34 – 40 Tahun
   ☐ d. ≥ 50 Tahun

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PERNYATAAN

1. Promosi jabatan

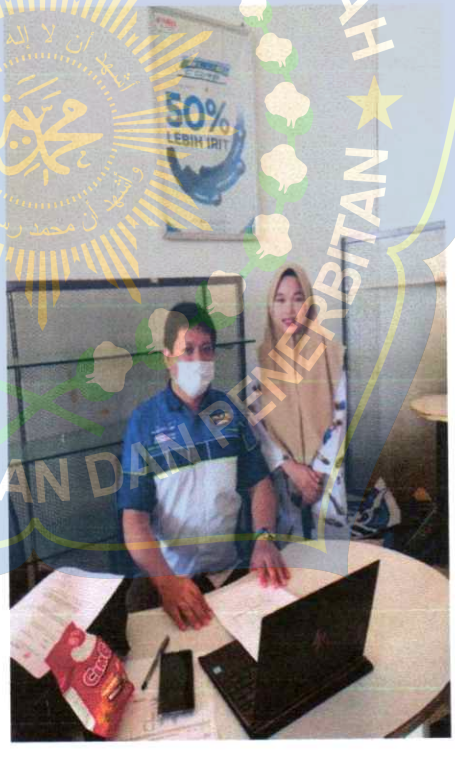
Varibel	Indikator	Pernyataan	Nilai				
			5	4	3	2	1
Promosi jabatan	Tingkat pendidikan	1. Tingkat pendidikan yang setara tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan					
		2. Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan					
		3. Kesesuaian dengan bidang pendidikan belum tentu mendapatkan kesempatan untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi					
	Pengalaman kerja	4. Saya mendapat promosi jabatan karena saya berpengalaman dalam pekerjaan ini.					
		5. Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik belum tentu di promosikan					
		6. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama belum tentu lebih cepat di promosikan					
	inisiatif	7. Karyawan mempunyai inisiatif dalam pemecahan masalah belum tentu di promosikan jabatanya					
		8. Karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dapat mendapatkan promosi jabatan.					

2. Semangat kerja karyawan

Varibel	Indikator	Pernyataan	Nilai				
			5	4	3	2	1
Semangat kerja karyawan	Absensi	1. Saya tidak pernah absen saat hari keja					
		2. Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
		3. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa Izin					
	Kualitas	4. Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan target yang telah di tentukan.					
		5. Saya selalu mengarjakan pekerjaan dengan semangat					
	Disiplin	6. Saya sangat disiplin dalam bekerja					
		7. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
	Kreativitas kerja	8. Saya mampu bekerja dalam tim atau Kelompok					
		9. Saya mengetahui prosedur yang harus di lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.					
		10. Saya ingin meningkatkan kemampuan yang di miliki.					
	Sikap dan minat kerja	11. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.					
		12. Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN TABULASI DATA RESPONDEN

1. VARIABEL PROMOSI JABATAN (X)

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	4	5	4	4	4	4	4	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	4	5	5	5	4	38
11	5	5	4	4	4	5	5	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	4	4	4	4	4	4	4	33
16	4	3	5	4	4	5	4	4	33
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	2	4	4	4	4	4	4	30
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	4	5	5	4	5	5	4	37
24	5	4	5	5	4	5	5	5	38
25	5	4	5	5	4	5	5	4	37
26	4	4	5	4	4	4	4	4	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	3	4	4	4	4	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	3	3	3	4	3	28
35	4	4	4	4	3	4	5	4	32
36	4	5	4	4	3	5	5	4	34
37	5	5	4	4	4	5	5	3	35
38	4	4	5	4	3	5	4	4	33
39	4	5	5	5	5	5	5	3	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
SKOR	171	164	172	166	161	172	172	161	1339

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. VARIABEL SEMANGAT KERJA KARYAWAN

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
10	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
11	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	53
12	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
16	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
17	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
24	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
25	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
29	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
35	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	52
36	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	52
37	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	41
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	49
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
SKOR	172	169	164	164	171	171	171	164	164	159	165	165	1999

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. UJI VALIDITAS VARIABEL PROMOSI JABATAN (X)

Correlations

		X.01	X.02	X.03	X.04	X.05	X.06	X.07	X.08	TOTAL
X.01	Pearson Correlation	1	,471**	,574**	,578**	,440**	,626**	,696**	,365*	,800**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,020	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.02	Pearson Correlation	,471**	1	0,262	,346*	,353*	,488**	,636**	0,092	,648**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,102	0,029	0,025	0,001	0,000	0,571	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.03	Pearson Correlation	,574**	0,262	1	,673**	,426**	,685**	,524**	,353*	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,102		0,000	0,006	0,000	0,001	0,026	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.04	Pearson Correlation	,578**	,346*	,673**	1	,608**	,722**	,673**	,547**	,856**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,029	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.05	Pearson Correlation	,440**	,353*	,426**	,608**	1	,383*	0,311	,376*	,655**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,025	0,006	0,000		0,015	0,051	0,017	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.06	Pearson Correlation	,626**	,488**	,685**	,722**	,383*	1	,792**	,317*	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,015		0,000	0,046	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.07	Pearson Correlation	,696**	,636**	,524**	,673**	0,311	,792**	1	0,222	,829**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,051	0,000		0,168	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.08	Pearson Correlation	,365*	0,092	,353*	,547**	,376*	,317*	0,222	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,571	0,026	0,000	0,017	0,046	0,168		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,800**	,648**	,751**	,856**	,655**	,851**	,829**	,527**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. UJI VALIDITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

lations

		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Y.09	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
	Pearson Correlation	1	0,238	0,105	,355*	,390*	,473**	,421**	,488**	,480**	0,309	,529**	,529**	,587**
	Sig. (2-tailed)		0,139	0,520	0,025	0,013	0,002	0,007	0,001	0,002	0,052	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	0,238	1	,578**	,406**	,583**	,315*	,533**	,552**	,334*	,526**	,505**	,505**	,653**
	Sig. (2-tailed)	0,139		0,000	0,009	0,000	0,048	0,000	0,000	0,035	0,000	0,001	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	0,105	,578**	1	0,262	,554**	,554**	,476**	,413**	,355*	,523**	,328*	,328*	,578**
	Sig. (2-tailed)	0,520	0,000		0,103	0,000	0,000	0,002	0,008	0,025	0,001	0,039	0,039	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,355*	,406**	0,262	1	,695**	,312*	,406**	,556**	,508**	,655**	,629**	,629**	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,009	0,103		0,000	0,050	0,009	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,390*	,583**	,554**	,695**	1	,642**	,771**	,646**	,423**	,587**	,633**	,633**	,837**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,473**	,315*	,554**	,312*	,642**	1	,694**	,573**	,509**	,426**	,467**	,467**	,706**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,048	0,000	0,050	0,000		0,000	0,000	0,001	0,006	0,002	0,002	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,421**	,533**	,476**	,406**	,771**	,694**	1	,697**	,457**	,547**	,594**	,594**	,791**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,002	0,009	0,000	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Pearson Correlation	,488**	,552**	,413**	,556**	,646**	,573**	,697**	1	,753**	,827**	,800**	,800**	,891**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,480**	,334*	,355*	,508**	,423**	,509**	,457**	,753**	1	,594**	,752**	,752**	,756**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,035	0,025	0,001	0,007	0,001	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	0,309	,526**	,523**	,655**	,587**	,426**	,547**	,827**	,594**	1	,761**	,761**	,824**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,000	0,001	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,529**	,505**	,328*	,629**	,633**	,467**	,594**	,800**	,752**	,761**	1	1,000**	,879**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,039	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,529**	,505**	,328*	,629**	,633**	,467**	,594**	,800**	,752**	,761**	1,000**	1	,879**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,039	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
AL	Pearson Correlation	,587**	,653**	,578**	,721**	,837**	,706**	,791**	,891**	,756**	,824**	,879**	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

rrelation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

orrelation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. UJI RELIABILITAS VARIABEL PROMOSI JABATAN (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,878	8	Reliabel

4. UJI RELIABILITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
0,933	12	Reliabel

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625[a]	0,390	0,374	3,898

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,595	1	369,595	24,325	,000[b]
	Residual	577,380	38	15,194		
	Total	946,975	39			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,422	7,437		1,805	0,079
	Promosi Jabatan	1,092	0,221	0,625	4,932	0,000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan						

LAMPIRAN TABEL FREQUENCY RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	67,5	67,5	67,5
	Perempuan	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	2,5	2,5	2,5
	S1	10	25	25	27,5
	D3	5	12,5	12,5	40
	SMK	24	60	60	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

LAMA MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-8 ahun	25	62,5	62,5	62,5
	10-30 Tahun	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 TAHUN	16	40	40	40
25-30 Tahun	15	37,5	37,5	77,5
34-40 Tahun	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

YAMAHA MATRAMAS MOTOR
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 232 Makassar 90221

Makassar, 21 Oktober 2020

Perihal **: Permohonan Izin**

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
di-

Tempat

Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Makassar, Tanggal 14 Oktober 2020 perihal permohonan izin penelitian, dengan ini kami sampaikan dapat menerima mahasiswa dibawah ini :

Nama : Rina Karmila
Stambuk : 105721125816
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : **Pengaruh Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada YAMAHA MATRAMAS MOTOR Cabang Alauddin Kota Makassar**

Untuk Melakukan penelitian di **YAMAHA MATRAMAS MOTOR** . Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terimaksih.

Makassar, 21 Oktober 2020
Kepala Cabang YAMAHA Matramas Motor

Tan Min weng

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS

Rina Karmila panggilan Rina lahir di Mallombong pada tanggal 22 Mei 1998 dari pasangan suami istri Bapak Tahir dan Ibu Jasmi. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Sultan Alauddin lrg 3 Kel. Gn. Sari, Kec. Rappocini Kota Makassar.

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 286 Mallombong lulus tahun 2010, SMP Negeri 2 Kajang lulus tahun 2013, SMA Negeri 5 Bulukumba lulus tahun 2016, dan mulai tahun 2016 mengikuti program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN