# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA PT. TELKOM KEDIRI

## SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

**Oleh :**

**MOH ARIZAL ANAS**

**NPM : 11.1.02.02.0060**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2016**

Skripsi oleh :

**MOH ARIZAL ANAS**

**NPM : 11.1.02.02.0060**

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal :15 Januari 2016

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Drs. H. SAMARI, S,E, M.M** | **FAISOL,S.Pd. M.M** |
| **NIDN. 0712026201** | **NIDN. 0712046903** |

Skripsi oleh :

**MOH ARIZAL ANAS**

**NPM : 11.1.02.02.0060**

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KEDIRI**

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
Pada Tanggal : 04 Februari 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs.H.SAMARI,S,E,M.M
2. Penguji I : Drs.Ec.ICHSANNUDIN, M.M
3. Penguji II : FAISOL,S.P.d. M.M

Mengetahui,
Dekan FE

**Dr. Subagyo, M.M.**
**NIDN. 0717066601**

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KEDIRI

Oleh
Moh. Arizal Anas
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Arizal_aris@ymail.com
Drs. H. SAMARI, S,E, M.M dan FAISOL,S.Pd. M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Organisasi merupakan kesatuan social reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Motivasi, disiplin kerja, dan promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan promosi jabatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Kediri. (2) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey atau deskriptif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang, adapun sampel terpilih sebanyak 68 orang. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis statistic dengan menggunakan teknik analisis data berupa analisis persamaan regresi linier berganda dengan dibantu oleh program SPSS (*Statitical Program For Social Science*).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Telkom Kediri. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Telkom Kediri. (3) Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Telkom Kediri.Motivasi, Disiplin Kerja, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Kediri. Dari penjelasan di atas maka disarankan kepada perusahaan bahwa : (1) Bagi karyawan PT. Telkom Kediri, diharapkan kepada karyawan PT. Telkom Kediri dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah indikator-indikator baru yang kiranya mempengaruhi produktivitas kerja.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan Produktivitas Kerja*

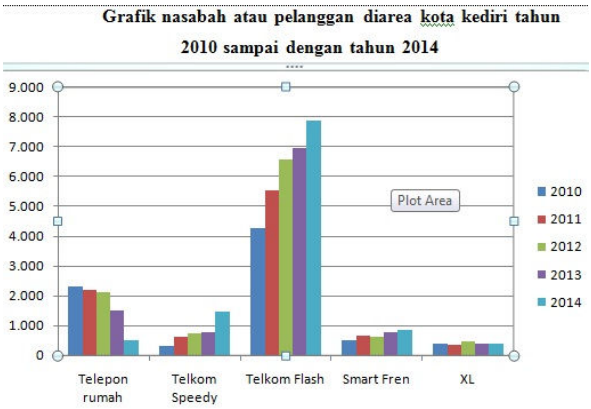
## LATAR BELAKANG

Menurut Siagian dalam Damayanti (2005;15) pengertian produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-sebesarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2012 ; 141) motivasi berarti "dorongan atau menggerakkan." Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya

Menurut Sutrisno (2009;92) pengertian disiplin adalah Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela para peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2009;169) pengertian promosi jabatan adalah Pemindahan pegawai atau karyawan, dari suatu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.




Dari data diatas dapat dilihat bahwa TelkomFlash menduduki peringkat pertama pada tahun2010danterus meningkat hingga menduduki pada tahun 2014. TelkomFlash berdiri 2 tahun setelah dibentuknya Speedy. Sedangkan Smartfrend adalah produk gabungan Smart dan Mobile-8 pada tahun 2010 dan penjualan smartfren melonjak ketika awal pembentukan kartu perdana Smartfren "AntiLelet" pada tahun 2011.

Dari uraian diatas terdapat indikasi bagaimana keputusan pembelian pada telkom Flash semakin diminati oleh konsumen dibandingkan provider internet yang lain daripada produk telpon rumah semakin melemah, sehingga terjadi kemenangan dalam persaingan penjualan dipasaran. Telpon flash yang berada persaingan pasar,harus berusaha lebih keras dipasaran agar terjadi keputusan pembelian oleh konsumen terhadap Telkom Flash.

Berdasarkan uraian diatas, semakin tingginya kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi pribadi berupa telkom flash dan meningkatnya persaingan untuk merebut konsumen. Oleh karena itu perlu dianalisa beberapa faktor yang mendasari keputusan pembelian konsumen untuk produk tersebut dimasa yang akan datang agar dapat menerapkan strategi khusus dan penjualan maupun pangsa pasarnya.

Dengan melihat fenomena tersebut maka motivasi, disiplin kerja dan promosi jabatan yang mengarah pada produktivitas kerja harus dilakukan secara efektif. Melihat pengaruh yang sangat penting antara

motivasi, disiplin kerja dan promosi jabatan dalam suatu perusahaan dengan produktivitas kerja maka penulis tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Kediri**".

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi ($X_1$), Disiplin kerja ($X_2$), Promosi jabatan karyawan ($X_3$).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### Teknik Penelitian

Jenis penelitian yang sesuai adalah deskriptif atau *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut.

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiono, 2010:12).

### Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013;61) adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Telkomsel cabang Kediri. Berdasarkan data dari pihak HRD populasi karyawan di PT. Telkom Kantor Cabang Kediri sejumlah 68 orang.

### Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013;62) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 68 responden atau keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Arikunto (2012) apabila jumlah populasi dalam penelitian dibawah100 orang maka diambil semuanya sebagai sampel. Jika lebih dari 100 orang maka diambil 20% dari jumlah populasi.

## HASIL DAN KESIMPULAN

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

| No. | Variabel | Kolerasi | Sig | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Motivasi | | | |
| | X1.1 | 0,715 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,713 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,754 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,751 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,626 | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0,622 | 0,000 | Valid |
| 2 | Disiplin Kerja | Kolerasi | Sig | Keterangan |
| | X2.1 | 0,488 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,571 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,515 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,537 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,677 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0,720 | 0,000 | Valid |
| 3 | Promosi Jabatan Karyawan | Kolerasi | Sig | Keterangan |
| | X3.1 | 0,711 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,653 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,661 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0,704 | 0,000 | Valid |
| | X3.5 | 0,439 | 0,000 | Valid |
| | X3.6 | 0,651 | 0,000 | Valid |
| 4 | Produktivitas Kerja | Kolerasi | Sig | Keterangan |
| | Y1 | 0,696 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0,484 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,741 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,741 | 0,000 | Valid |
| | Y5 | 0,733 | 0,000 | Valid |
| | Y6 | 0,678 | 0,000 | Valid |

Sumber : data primer yang diolah 2014.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

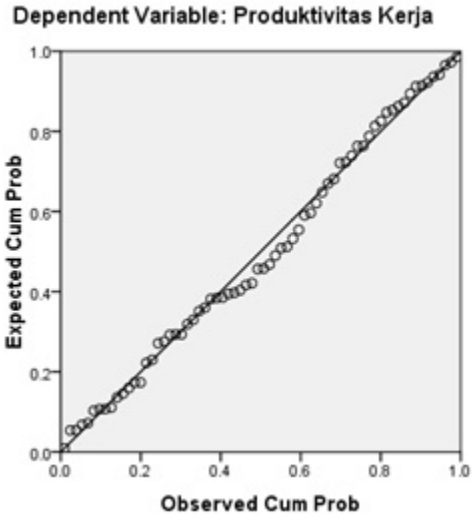
| Variabel | Alpha | Keterangan |
|---|---|---|
| Motivasi | 0,774 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,735 | Reliabel |
| Promosi Jabatan Karyawan | 0,754 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja | 0,770 | Reliabel |

sumber: data primer yang diolah, 2014

### Hasil Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



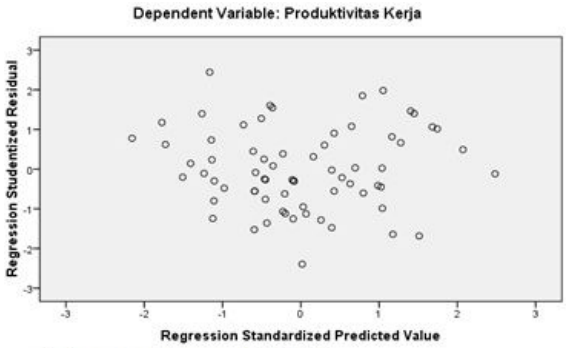

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Pengujian Multikolinearitas

| Variabel | *Tolerence* | VIF | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Motivasi | 0,401 | 2,491 | Tidak Multikolinear |
| Disiplin Kerja | 0,377 | 2,651 | Tidak Multikolinear |
| Promosi Jabatan | 0,572 | 1,747 | Tidak Multikolinear |

Sumber : data primer yang diolah, 2014

### Uji Heteroskedastisitas




Sumber : data primer yang diolah, 2014

### Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .823[a] | .677 | .662 | 2.091 | 1.692 |

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2014

### Uji Regresi Linier Berganda

Ringkasan Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 2.802 | 2.278 | | 1.230 | .223 | | |
| | Motivasi Kerja | .354 | .122 | .326 | 2.911 | .005 | .401 | 2.491 |
| | Disiplin Kerja | .375 | .151 | .288 | 2.488 | .015 | .377 | 2.651 |
| | Promosi Jabatan Karyawan | .409 | .119 | .323 | 3.437 | .001 | .572 | 1.747 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y=2,802 + 0,354 X1 + 0,375 X2 + 0,409 X3

### Uji Determinasi ($R^2$)

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .823[a] | .677 | .662 | 2.091 | 1.692 |

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,662. Hal ini berarti 66,2% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan promosi jabatan karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 33,8% (100% - 66,2%) produktivitas kerjadipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

**Hasil Uji t**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.802 | 2.278 | | 1.230 | .223 | | |
| | Motivasi Kerja | .354 | .122 | .326 | 2.911 | .005 | .401 | 2.491 |
| | Disiplin Kerja | .375 | .151 | .288 | 2.488 | .015 | .377 | 2.651 |
| | Promosi Jabatan Karyawan | .409 | .119 | .323 | 3.437 | .001 | .572 | 1.747 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis terhadap menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi produktivitas kerja koefisien sebesar 0,326.Sedangkan hasil uji t dengan SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh nilai t hitung = 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,005. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% dan t hitung sebesar 2,911 > t tabel sebesar 1,669. Maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja koefisien sebesar 0,288.Sedangkan hasil uji t dengan SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh nilai t hitung = 2,488 dengan tingkat signifikansi 0,015. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% dan t hitung sebesar 2,488 > t tabel sebesar 1,669. Maka disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja koefisien sebesar 0,323. Sedangkan hasil uji t dengan SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh nilai t hitung = 3,437dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% dan t hitung sebesar 3,437 > t tabel sebesar 1,669. Maka promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja koefisien sebesar 0,323. Sedangkan hasil uji t dengan SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh nilai t hitung = 3,437 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% dan t hitung sebesar 3,437 > t tabel sebesar 1,669. Maka promosi jabatan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Uji F (Simultan)**

**Hasil Uji F**

ANOVA[b]

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 587.288 | 3 | 195.763 | 44.782 | .000[a] |
| | Residual | 279.771 | 64 | 4.371 | | |
| | Total | 867.059 | 67 | | | |

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Fhitung ≥ Ftabel Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 44,782 > F_{tabel}$ (3,64) = 2,748 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Produktivitas kerjadipengaruhi secara bersama-sama dan signifikan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan promosi jabatan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpilkan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Telkom kediri.

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Telkom kediri.

Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan kerja dengan produktivitas karyawan PT. Telkom kediri.

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan promosi jabatan dengan produktivitas karyawan PT. Telkom kediri.

## DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2005. Analisa Regresi. CV. BPFE, Yogyakarta.

Alimudin, Ibriati Kartika. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TELKOM Tbk Cabang Makassar". Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar.

Arikunto, 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Damayanti, Retno. 2005.Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Skripsi Universitas Negeri Semarang.

Fahrizal, Muhammad. 2013."Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai kartanegara".Skripsi Universitas Mulawarman.

George dan Jones, 2005, "Understanding and Management Organization Behaviour 4th Edition", Pearson. Prentice Hall

Ghozali, 2005/2006."Metodologi Penelitian dan Statistik". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, 2003/2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.

Mathis, L. Robert, Jacson, H. John, 2006. Human Resource Management, Manajemen SDM. Jakarta: Salemba

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Muri Kencana.

Siagian, Sondang P. 2002/2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Mnajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2013. "Metodologi Penelitian". jakarta: Rineka cipta.

Sutrisno, Edi. 2009."Manajemen Sumber Daya Manusia".Jakarta: Bumi Aksara.

Tantri, Darma. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Food Station Tjipinang Jaya". Skripsi Universitas Gunadarma.