

PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL HARRIS VERTU YELLO HARMONI JAKARTA

Lintang Ida Aisah
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Chatarina Yunita Tarigan
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine the independent variable namely promotion, work discipline, and work motivation of the dependent variable, namely work productivity.

Design/methodology/approach- The study was conducted using quantitative descriptive techniques, which collect data employee who working at Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta by distributing questionnaire to 95 respondents. The results of this test were analyzed by the Multiple Linear Regression method using SPSS Statistic 20.00. The analysis technique used was by testing the validity and reliability, the classical assumption test in the form of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis and hypothesis testing in the form of test (test, correlation test (R) and coefficient of determination (R²).

Findings- The result showed that there was a significant influence between the variables of promotion, work discipline, and work motivation influence to work productivity in Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.

Keywords : Promotion, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

Latar Belakang

Sebuah perusahaan tentunya memiliki tujuan dan misi perusahaan. Dalam hal ini organisasi perusahaan berperan menjalankan tugas operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Masing-masing organisasi wajib melaksanakan program yang diberikan, salah satunya meningkatkan produktivitas karyawan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, karyawan merupakan unsur penting dalam menunjang aktivitas perusahaan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja. Adapun kesempatan promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan mampu bersaing dengan karyawan lainnya.

Promosi menurut Sikula dalam Hasibuan [1] adalah suatu perpindahan di

dalam organisasi dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Perusahaan mengharapkan agar promosi yang diberikan dapat menghasilkan produktivitas kerja yg lebih besar dari karyawan. Suatu peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat terwujud apabila karyawan memiliki kesadaran dan keinginan dalam dirinya. Disiplin kerja merupakan nilai wajib bagi seluruh karyawan perusahaan. Pengertian disiplin kerja menurut Davis dan Newstrom [2] adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Setiap perusahaan menciptakan standar bekerja dan karyawan harus melaksanakan standar untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak sedikit karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, salah satunya dengan terlambat dan tidak melakukan pekerjaan sesuai program. Disiplin kerja karyawan juga

mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan dalam hal ini adalah tamu hotel. Salah satu penyebab ketidakdisiplinan karyawan adalah motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut. Definisi motivasi menurut Gray dalam Winardi [3] adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi adalah dengan mampu mengukur tingkat keberhasilan kerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat untuk mengevaluasi dan memotivasi karyawan. Namun penilaian kinerja juga dapat menimbulkan kerisauan dan membuat karyawan frustrasi. Produktivitas karyawan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu Belcher dalam Wibowo [4].

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh pihak hotel yaitu tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan yang diharapkan di Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta karena satu dan lain hal. Salah satu penyebabnya adalah, permasalahan promosi jabatan, tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Berkaitan dengan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.

Promosi Jabatan

Menurut Flippo dalam Hasibuan [1] promosi adalah perpindahan suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi, promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, namun pada umumnya bertambah besar kekuasaan dan tanggung jawab seseorang maka bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya.

Promosi jabatan menurut Afandi [5] adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Tujuan-Tujuan Promosi

Hasibuan [1] mengatakan beberapa poin dalam tujuan promosi :

1. Memberikan pengakuan, jabatan, imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial dan penghasilan yang semakin tinggi.
3. Untuk merangsang karyawan agar lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Menjamin stabilitas karyawan dengan direalisasinya promosi atas dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai karena timbulnya banyak lowongan pekerjaan.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, meningkatkan kreativitas dan inovasinya secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang optimal bagi perusahaan.
7. Menambah pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan.
8. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
9. Karyawan dipromosikan kepada jabatan yang tepat, sehingga kesenangan, semangat dan ketenangan yang meningkat sehingga hasil kerja semakin meningkat.
10. Mempermudah penarikan pelamar karena adanya promosi merupakan daya pendorong bagi pelamar kerja untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari sementara menjadi tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Jenis-Jenis Promosi

Jenis promosi yang dikenal oleh Hasibuan [1] adalah sebagai berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*). Karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong dan harus segera diisi.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*). Apabila karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan ke satu jabatan dari jabatan lainnya maka

sifat promosi ini adalah tetap. Secara otomatis wewenang, tanggung jawab dan gajinya akan bertambah.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*). Kenaikkan jabatan seseorang dari jabatan yang tidak sulit ke jabatan yang lebih sulit akan tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*). Seorang karyawan dinaikkan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi disertai peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab namun tidak disertai kenaikan gaji.

Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan berbeda mengenai dimensi dan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Rumusan indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan menurut Afandi [5] adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kepemimpinan:
 - a. Komunikatif. Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
 - b. Intelektual. Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
 - c. Memiliki visi yang baik. Karyawan harus memiliki visi yang baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Dimensi Kerja:
 - a. Berprestasi. Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat dengan baik.

- b. Disiplin. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
 - c. Kerja sama. Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
3. Dimensi Loyalitas:
- a. Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perkanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
 - b. Merasa memiliki. Karyawan wajib merasa memiliki segala yang ada dalam perusahaan, maksudnya seperti menyayangi teman kerja, atasan, alat kerja sebagaimana miliknya.
 - c. Kesetiaan. Karyawan harus memiliki kesetiaan pada perusahaan, kesetiaan menjaga nama baik perusahaan, mengelola dan bekerja sesuai aturan yang berlaku.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Pengertian disiplin kerja menurut Afandi [5] adalah suatu tata tertib atau peraturan yang

dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Pendapat Rivai [6] disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis dan Newstrom [2] Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan ini dapat bersifat preventif dan korektif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah bekerja, semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin atau manajer yang baik adalah ia yang mampu membuat karyawannya memiliki disiplin yang baik.

Jenis-jenis Disiplin

Menurut Davis dan Newstrom [2] jenis disiplin terbagi menjadi:

1. Disiplin Preventif. Tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong pegawai untuk memiliki disiplin diri.
2. Disiplin Korektif. Tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa

yang akan datang akan sesuai dengan standar.

3. Disiplin Progresif. Tindakan menjatuhkan hukuman yang lebih berat terhadap pengulangan pelanggaran. Tujuannya adalah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, salah satunya yang dikemukakan oleh Hasibuan [1] sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemamouan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besa. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral nkerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan

bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik bagi perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Motivasi Kerja

Mangkunegara [7] mengatakan Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Prinsip dalam motivasi antara lain:

1. Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas,

- pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa pegawai memiliki andil di dalam usaha mencapai tujuan. Pengakuan tersebut membuat pegawai lebih mudah termotivasi kerja.
 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
 5. Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai harapan pemimpin. Menurut Manullang [8] motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa [9] menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Saydam dalam Kadarisman [10] indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri antara lain, pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan masa depan.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri antara lain, lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan.

Produktivitas Kerja

Menurut Ilo dalam Sedarmayanti [11] produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Sedangkan Greenberg dalam Sedarmayanti [11] mengatakan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Maksud dari produktivitas menurut Afandi [5] adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Untuk mencapai tujuan perusahaan manajemen menuntuk karyawan untuk bekerja secara maksimal tentunya dengan cara memberikan imbalan yang pantas. Perusahaan biasanya akan memberikan imbalan jasa berupa promosi jabatan atau kenaikan gaji. Namun untuk mencapai promosi jabatan diperlukan juga keteladanan dan disiplin karyawan yang menjadi nilai penting. Apabila semua hal tersebut berjalan dengan baik maka secara otomatis produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Afandi [5] meliputi :

1. Kuantitas Kerja. Kuantitas adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas

diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Fahrizal [12]
	Judul	Pengaruh promosi terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara
	Metode	Analisis Regresi Berganda
	Hasil	Variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
2.	Penulis	Pramitasari [13]
	Judul	Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia
	Metode	Analisis Regresi Berganda
	Hasil	Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
3	Penulis	Simanjuntak [14]
	Judul	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Paramatirta Mulia Sejahtera
	Metode	Analisis Regresi Berganda
	Hasil	Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.
4. Promosi jabatan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan Hotel Harris Vertu Yello Harmoni Jakarta.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi r hitung yang diperoleh dari hasil output, nilai tersebut yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik. Pengujian validitas selengkapannya dapat dilihat pada tabel 5.1 yang menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,444 untuk sampel sebanyak 20 orang pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau sebesar 0,05. Dengan demikian

r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Valid	Tidak Valid
Promosi Jabatan	18	0
Disiplin Kerja	8	0
Motivasi Kerja	4	0
Produktivitas Kerja	6	0

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan terdapat 18 pertanyaan yang valid. Pada variabel disiplin kerja terdapat 8 pertanyaan yang valid. Kemudian pada variabel motivasi kerja terdapat 4 pertanyaan yang valid. Selanjutnya untuk variabel produktivitas kerja terdapat 6 pertanyaan yang valid. Sehingga pertanyaan dari ke empat variabel tersebut dapat digunakan sebagai angket. Untuk hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel uji validitas yang sudah disajikan pada bagian lampiran.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan atau dapat dipercaya dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode analisis faktor pada *software* SPSS versi 24 yang didistribusikan kepada 20 responden untuk tiap tiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Promosi Jabatan	0,968	Reliabel
Disiplin Kerja	0,850	Reliabel
Motivasi Kerja	0,850	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.850	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar diatas 0,6 yaitu 0,968 untuk

variabel promosi jabatan, 0,850 untuk variabel disiplin kerja, 0,850 untuk variabel motivasi kerja, 0,850 untuk variable produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal pada tabel 4 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 24.

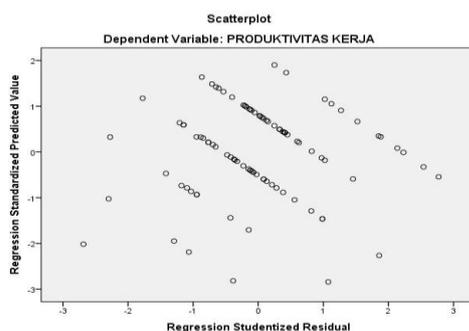
Tabel 4. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0618984
	Std. Deviation	0.72447633
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0.088
	Negative	-0.053
Kolmogorov-Smirnov Z		0.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dengan menggunakan Kolmogorov smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov smirnov pada tabel diatas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau

independen variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Promosi Jabatan	0,899	1,112
Disiplin Kerja	0,918	1,089
Motivasi Kerja	0,909	1,100

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolineaitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk keempat variable maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 24 digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua varabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *Linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 6. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

		ANOVA Tabel				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Promosi Jabatan	Linearity	23,321	1	23,321	29,856	0,000
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Linearity	26,560	1	26,560	34,904	0,000
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Linearity	28,302	1	28,302	36,354	0,000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 24 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi

pada *linearity* sebesar 0,000 dan nilai signifikansi pada *linearity* 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel kualitas promosi jabatan, variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini

terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel promosi jabatan, variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja di sajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Linear Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
	(Constant)	5,842	2,416
	Promosi Jabatan	0,109	0,028
	Disiplin Kerja	0,183	0,039
	Motivasi Kerja	0,347	0,071

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: $\text{Produktivitas Kerja} = 5,842 + 0,109 \text{ promosi jabatan} + 0,183 \text{ disiplin kerja} + 0,347 \text{ motivasi kerja}$.

1. Nilai konstanta= 5,842 memberikan arti bahwa produktivitas kerja akan bernilai 5,842 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai promosi jabatan sebesar 0,109 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan promosi jabatan sebesar 1 satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,109 kali.
3. Nilai disiplin kerja 0,183 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,183 kali.

4. Nilai motivasi sebesar 0,347 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,347 kali.

Uji kebaikan (*Goodness of Fit*) dengan Uji Anova

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8. Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53,276	3	17,759	32,770	.000 ^b
Residual	49,314	91	0,542		
Total	102,589	94			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), promosi jabatan, disiplin kerja, motivasi kerja

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel promosi jabatan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta. Dengan demikian variabel promosi jabatan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramitasari [13] dan Hamali [15] yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa promosi jabatan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta memberikan hak karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga membuat karyawan itu semangat bekerja dan mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dengan adanya promosi jabatan, hal ini semakin membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan teori Afandi [5] adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Dengan melihat output SPSS 24, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 9. Uji Parsial dengan Uji t

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2,418	0,018
	Promosi Jabatan	3,863	0,000
	Disiplin Kerja	4,729	0,000
	Motivasi Kerja	4,887	0,000

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Promosi Jabatan

Hasil uji t untuk variabel promosi jabatan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,863$ dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa semakin banyak suatu promosi jabatan maka produktivitas kerja semakin tinggi. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan penelitian Fahrizal [12] dimana promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Flippo dan Hasibuan [1] promosi adalah perpindahan suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan disertai dengan kenaikan upah/gaji namun tidak selalu demikian, pemberian promosi kepada seorang pegawai berarti bahwa pegawai tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, namun pada umumnya bertambah besar kekuasaan dan tanggung jawab seseorang maka bertambah pula balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya. Sebagai salah satu hotel baru di Jakarta tentunya Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta sangat mementingkan kemampuan karyawannya dengan cara promosi jabatan dalam jangka waktu yang ditentukan. Untuk membuat karyawan

maju dan berkembang hotel memberikan pelatihan khusus untuk karyawannya. Dalam hal ini karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

2. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,729$ dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka produktivitas kerja semakin tinggi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Usman [16] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Davis dan Newstrom [2] Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan ini dapat bersifat preventif dan korektif.

3. Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,887$ dengan

tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Habibullah dan Relawan [17] dimana motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pandangan yang dikemukakan oleh Schermerhon dalam Winardi [3] yaitu motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Seorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Manajemen Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni telah menegaskan kepada seluruh karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang positif demi hasil maksimal yang diinginkan perusahaan dan juga hasil maksimal untuk diri karyawan itu sendiri.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 10. Koefisien korelasi dan Koefisien determinasi

Variabel	r parsial	kategori	determinasi	r table	Kesimpulan
Promosi Jabatan	0,375	Sedang	14,1	0.203	Signfikan
Disiplin Kerja	0,444	Sedang	19,7	0.203	Signfikan
Motivasi Kerja	0,456	Sedang	20,8	0.203	Signfikan
Simultan	0,721	Kuat	52,0	0.203	Signfikan

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel promosi jabatan dengan produktivitas kerja adalah 0,375, artinya ada hubungan yang nyata tetapi sedang antara variabel promosi jabatan dengan produktivitas kerja karyawan secara parsial, hal ini disebabkan pada pernyataan “Saya memiliki tujuan sesuai dengan tujuan perusahaan” sebanyak 1,05% responden merasa biasa-biasa saja dengan pernyataan tersebut, artinya mereka belum sepenuhnya memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

Kemudian sebanyak 1,05% responden merasa netral dengan pernyataan “Saya bekerja sejalan dengan visi perusahaan” hal ini disebabkan karena mereka tidak memahami dengan baik visi perusahaan. Nilai koefisien determinasi promosi jabatan sebesar 14,1% memberi arti bahwa kemampuan variabel promosi jabatan menjelaskan keragaman produktivitas kerja di Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta secara parsial 14,1%.

Menurut Flippo dalam Hasibuan [1] promosi adalah perpindahan suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi jabatan menurut Afandi [5] adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak

dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Hasil analisis pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah 0,444, artinya ada hubungan yang nyata tetapi sedang antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan secara parsial, hal ini disebabkan pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya. Sebanyak 3,15% responden merasa netral dengan pernyataan tersebut, hal ini dikarenakan sebagian karyawan tidak dapat menilai dengan pasti apakah pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan.

Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga suatu disiplin kerja meningkat. Nilai koefisien determinasi disiplin kerja sebesar 19,7% memberi arti bahwa kemampuan variabel disiplin kerja menjelaskan keragaman dari produktivitas kerja karyawan di Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta secara parsial 19,70%. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Davis dan Newstrom [2] Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan ini dapat bersifat preventif dan korektif. Koefisien korelasi dan koefisien

determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditentukan nilai koefisien korelasi secara parsial maupun simultan ditentukan nilai koefisien korelasi parsial secara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah 0,546, artinya ada hubungan yang nyata tetapi sedang antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja secara parsial. Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga suatu motivasi kerja meningkat.

Nilai koefisiensi determinasi lokasi sebesar 20,8% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi kerja menjelaskan keragaman motivasi kerja karyawan di Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta 20,8%. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Manullang [8] motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa [9] menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan adalah 0,721, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sangat kuat dan positif antara variabel promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Haris Vertu & Yello Harmoni Jakarta. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman produktivitas kerja adalah sebesar 52,0%, hal ini memberikan arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 52,0%. sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan faktor sebagainya. Artinya apabila karyawan Hotel Harris

Vertu & Yello Harmoni Jakarta mampu meraih promosi jabatan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi, maka dapat memungkinkan karyawan mampu memberikan produktivitas kerja yang lebih terhadap Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Hotel Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta sebanyak 95 responden, berdasarkan analisis dan pembahasan angket maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 14,1%
2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 19,7%
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 20,8%
4. Variabel Promosi Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 52,0%.

Saran

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Karyawan Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta harus mampu mengembangkan diri untuk mencapai keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan, caranya dengan mengasah kemampuan yang dimiliki, berinovasi, kreatif dan inisiatif. Dalam hal ini karyawan wajib memiliki jiwa kompetisi dan bersungguh-sungguh melakukan

pekerjaan sehingga tercapai apa yang diinginkan perusahaan. Selain itu, karyawan juga harus mengetahui secara detail benefit dari perusahaan dan apa saja yang didapatkan dari perusahaan untuk karyawan.

2. Karyawan Harris Vertu & Yello Harmoni Jakarta wajib mengetahui dan memahami tujuan perusahaan sehingga mampu bekerja dengan efektif dan memberikan hasil tertinggi kepada perusahaan. Pada umumnya bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan agar usaha meraih pencapaian tertinggi dapat terwujud.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 13. Jakarta: Bumi Akasara.
- [2.] Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- [3.] Winardi, Dr.J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- [4.] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- [5.] Afandi, Pandi. 2016. *Human Resources Management For Management research*. Yogyakarta: Deepublish
- [6.] Zainal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 3. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [7.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke 3. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [8.] Manullang, Marihot. 2001. *Manajemen Personalia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [9.] Suwatno dan Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke 5. Bandung : Alfabeta,CV.
- [10.] Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [11.] Sedarmayanti, Hj. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke 3. Bandung : CV Mandar Maju.
- [12.] Fahrizal, Muhammad. 2013. Pengaruh Promosi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara). *Jurnal Paradigma*. Vol. 2 No.2, April 2013: 302-316.
- [13.] Pramitasari, Triska Dewi. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT.Pos Indonesia Kabupaten Ditubondo). *Jurnal Perilaku dan Bisnis*. Vol. 6, No. 1, hal. 21-36.
- [14.] Simanjuntak, Desima Natalia. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Paramatirta Mulia Sejahtera Batam). *Skripsi*. Akademi Akuntan Permata Harapan : Batam.
- [15.] Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT X Bandung). *Journal The WINNERS*. Vol. 14 No. 2, September 2013: 77-86.

- [16.] Usman, Ismail. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Allo Jaya Bontang). *eJournal Administrasi Bisnis*. 2016, 4 (3): 911-922.
- [17.] Habibullah, MI & Relawan, M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Datalink Solution Jakarta) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Prosiding Manajemen*. Vol.4, No.3.