

1. Pendahuluan

Indonesia adalah negara di kawasan Asia Tenggara dengan jumlah penduduk terbesar. Jumlah penduduk Indonesia sebesar 275.361.267 jiwa, dimana persentase penduduk 54,48% merupakan laki-laki dan 49,52% merupakan perempuan (Vitorio Mantalean, 2022). Salah satu negara dengan penduduk terbesar di dunia, Indonesia memiliki peluang potensi sumber daya manusia (SDM) yang melimpah. Potensi tersebut membuat banyak SDM diserap oleh perusahaan yang berdiri. Kinerja terbaik perusahaan diperoleh dari SDM yang dimiliki untuk sistem operasional yang diberlakukan. Kinerja perusahaan dapat dilihat melalui indikator produktivitas dan pertumbuhan. Produktifitas SDM mampu memengaruhi kinerja perusahaan. SDM produktif dapat diklasifikasikan dalam beberapa kategori.

Menurut Mcneil dkk, (2004) menjelaskan pergantian manajer dipengaruhi oleh baik atau buruknya kinerja perusahaan. Cichello dkk, (2009) menyatakan tanggungjawab perusahaan secara penuh dipegang oleh manajer unit usaha. Penilaian karyawan memberikan pertimbangan mengenai posisi karyawan dapat dipromosikan, didemosikan, atau dinaikkan balas jasanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi yang terjadi dalam perusahaan (Arifin dkk, 2019). Sehingga melalui pemberian insentif meningkatkan kemampuan kinerjanya.

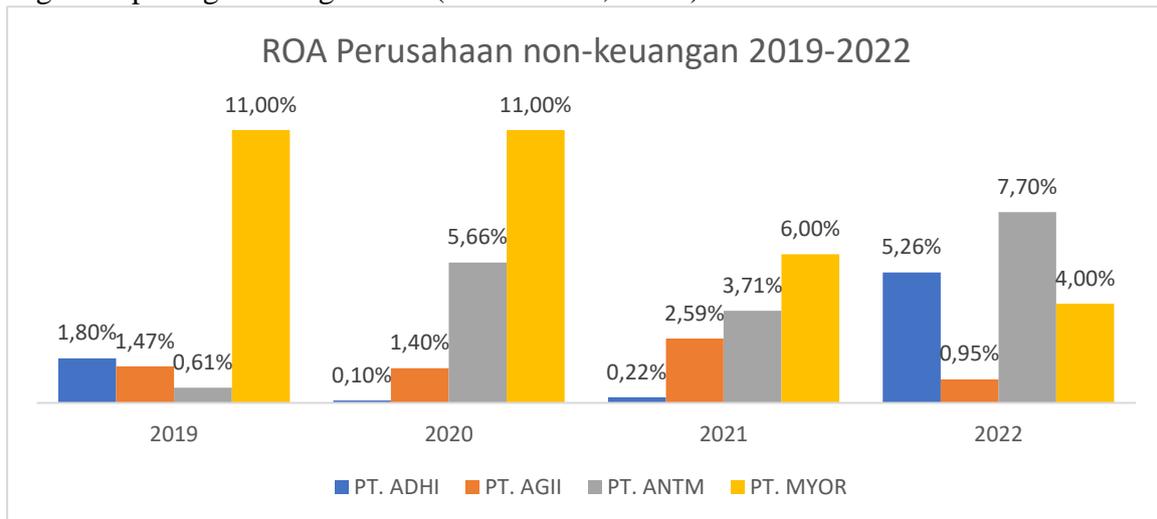
Karyawan dapat menerima insentif berupa penambahan promosi karyawan. Kinerja dan karir karyawan meningkat secara relevan menggunakan insentif dalam memotivasi kinerja mereka. Bentuk insentif seperti bonus, jaminan sosial, dan jenjang karir. Perpindahan posisi ke jabatan lebih tinggi memperbesar kewenangan dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi perusahaan, hal ini diimbangi dengan tahta dan kompensasi yang lebih besar dari jabatan sebelumnya (Saputra & Sudharma, 2017).

Menurut Kerr & Slocum, (2005) sistem penghargaan sebanding dengan strategi, struktur, dan operasional organisasi berdampak pada tujuan dan kinerja organisasi. Dalam penelitian, Simon (2020) menemukan beberapa peningkatan pemahaman antara hubungan kinerja dan promosi karyawan. Pertama, menggambarkan adanya perbedaan antara pengambilan keputusan melalui kinerja organisasi secara langsung tanpa metrik kinerja organisasi. Kedua, menjelaskan dampak kinerja organisasi terhadap karir karyawan yang bekerja tidak secara optimal di perusahaan.

Kusuma, (2016) menyatakan kinerja perusahaan mengalami peningkatan ketika karyawan mendapatkan insentif yang diberikan perusahaan, sehingga insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Insentif terbagi dua kategori yakni insentif finansial dan *non* finansial. Insentif finansial berwujud uang yang diberikan kepada karyawan, sedangkan insentif *non* finansial merupakan penghargaan bagi prestasi kinerja karyawan (Wibowo, 2015). Insentif finansial dan *non* finansial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Zaputri dkk, 2013).

Santoso & Agung, (2012) menyatakan perusahaan di Indonesia sering melakukan rotasi dan promosi saat awal periode. Promosi dapat dioptimalkan sebagai motivasi karyawan, meningkatkan kinerja perusahaan. Promosi diberikan berdasarkan kinerja karyawan (Purnomo & Suhendra, 2020). Kebijakan promosi karyawan oleh pimpinan berdasarkan penilaian atas segi prestasi kinerja karyawan. Hal ini menandakan prestasi kinerja karyawan menjadi acuan dalam pemberian promosi. Karyawan terpacu untuk memotivasi diri dan memberikan kinerja yang optimal.

Perusahaan memiliki rencana setiap periode yang akan digunakan untuk mengembangkan perusahaannya. Keberhasilan pelaksanaan rencana dan perkembangan tiap periode perusahaan dapat diukur melalui laporan kinerja yang telah diterbitkan (Aviv & Putra, 2021). Laporan kinerja merupakan dokumen berisi hasil operasional sebuah organisasi dalam satu periode. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda dalam menilai kemampuan dan kinerja karyawannya. Beberapa perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan kriteria-kriteria tertentu, yaitu menggunakan kriteria yang sederhana, namun ada juga perusahaan yang menilai kemampuan dan kinerja karyawan dengan menggunakan banyak kriteria. Semakin sering melakukan penilaian kinerja maka prestasi dan kinerja karyawan mengalami peningkatan signifikan (Januari dkk , 2015).



Bencana kesehatan berupa virus COVID-19 membuat kestabilan perusahaan berubah drastis. ROA perusahaan dikatakan baik jika memiliki nilai minimum sebesar 5,98%. Sesuai penelitian Buallay et al., (2017) menyatakan kinerja perusahaan setiap tahunnya mengalami perusahaan sesuai dengan faktor *internal* maupun *eksternal* dalam operasional perusahaan. Dalam grafik diatas menampilkan kondisi ROA perusahaan pada tahun yang terdapat pandemi COVID-19. PT. MYOR mengalami penurunan ROA dari tahun 2019 hingga 2022 yang berasal 11% turun hingga 0,95%. Sebaliknya PT. ANTM mengalami peningkatan ROA dari nilai 0,61% pada 2019 hingga menjadi 7,70% pada tahun 2022. Hal ini membuat ketertarikan dalam penelitian ini karena perusahaan kinerja perusahaan yang drastis pada tahun-tahun tersebut.

Dalam penelitian ini mengambil beberapa variabel yang sama dengan penelitian Simon, (2020) yaitu promosi karyawan, kinerja karyawan, dan peringkat hirarki. Penelitian di Indonesia mengenai insentif telah dilakukan oleh Zaputri et al., (2013) melalui variabel insentif finansial berupa bonus gaji. Sehingga penelitian kali ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu sampel menggunakan perusahaan non-keuangan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia dan variabel insentif berupa promosi karyawan.

Penelitian Syahputra dkk , (2019) menunjukkan kinerja karyawan yang baik dapat didukung dengan pemberian insentif berupa promosi karyawan. Insentif promosi karyawan dibagikan berdasarkan bidang kerjanya. Bidang kerja milik perusahaan banyak yang berjalan dengan baik atas pengawasan manajer. Hal ini beresiko terhadap rendahnya efektifitas operasional perusahaan. Untuk mengurangi resiko efektifitas tersebut maka dibutuhkan struktur organisasi untuk dikelompokkan sesuai tugas dan fungsi dari masing-masing sektor perusahaan (Mikroskil, 2011). Penelitian Santoso & Agung, (2012) menuturkan karyawan

mendapat promosi jabatan dipengaruhi oleh prestasi dan masa kerja dari masing-masing karyawan. Hal ini sejalan dengan promosi kenaikan jabatan diikuti dengan bertambahnya kekuasaan dan tanggungjawab karyawan.

Peringkat hirarki perusahaan tergantung kekuasaan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini akan berpengaruh pada program dan insentif yang bagikan kepada karyawan. Perusahaan akan mengidentifikasi peniaian kinerja dan restrukturisasi peringkat hirarki (Campbell, 1989). Posisi jabatan dapat menambah penilaian kinerja bagi karyawan untuk memperoleh promosi. Promosi jabatan dipilih sesuai rekomendasi dari HRD perusahaan setelah penilaian kinerja selesai (Frieyadi, 2016). Penilaian berisi prestasi dan kinerja karyawan atas kontribusinya pada perusahaan.

Penelitian Purwaningsih & Magdalena, (2017) menerangkan bahwa promosi karyawan ditinjau berdasarkan prestasi kinerja karyawan dan dilaksanakan sesuai kemampuan kinerja perusahaan. Hal ini menjadi penyemangat karyawan saling berkompetensi dalam bekerja. Promosi mampu memotivasi karyawan untuk bersaing dalam perusahaan (Sasmita & Mujiati, 2016). Persaingan yang kompeten antar karyawan ini membuat kinerjanya meningkat sehingga kinerja perusahaan dan dan laporan kinerja memperoleh penilaian baik. Penilaian kinerja yang baik berpengaruh terhadap banyaknya promosi yang diterima karyawan (Widyani & Putra, 2020).

Berdasarkan dari fenomena promosi karyawan berkurang karena penurunan penilaian dan kinerja dalam perusahaan dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini yaitu menganalisis dan membuktikan secara empiris mekanisme insentif promosi karyawan yang didasari dengan kinerja perusahaan, laporan kinerja, dan peringkat hirarki. Maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah (i)Apakah kinerja perusahaan memengaruhi promosi karyawan (ii) Apakah promosi karyawan dipengaruhi oleh laporan kinerja (iii) Apakah peringkat hirarki memengaruhi promosi karyawan. Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pemberian promosi karyawan yang didasari pada laporan dan kemampuan kinerja perusahaan. Selain itu menambah pemahaman jenis motivasi kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan penyesuaian peringkat hirarki karyawan.

2. Telaah Pustaka

2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. Teori Motivasi Herzberg

Motivasi merupakan tanda psikologis dalam bentuk dorongan diri seseorang secara sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat berbentuk perjuangan bisa memengaruhi seorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yg dikehendakinya. Pendekatan arti motivasi menggunakan teori motivasi. Dalam buku Pardee & L, (1990) menjelaskan teori motivasi menurut Herzberg (1996) memiliki dua faktor pendorong individu dalam memperoleh kepuasan diri kepuasan diri.

- Faktor *higiene* individu termotivasi terbebas dari ketidakpuasan melalui adanya komunikasi antar manusia, situasi lingkungan, dan suasana disekitar individu tersebut.
- Faktor motivator memotivasi melalui adanya pengakuan, penghargaan, peningkatan kehidupan, dan faktor dorongan pencapaian rasa kepuasan.

Faktor diatas menjadi pedoman untuk menghubungkan seluruh variabel yang digunakan penelitian ini. Faktor yang banyak dalam memotivasi karyawan. Sehingga manajer perlu memperhatikan keefektifan operasional perusahaan. Hal ini membuat kinerja perusahaan, laporan kinerja, dan peringkat hirarki sebagai tolak ukur dalam pemagian promosi karyawannya.

2.1.2. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan penggabungan keputusan individual yang dibuat oleh manajemen. Kinerja perusahaan mengartikan kemampuan perusahaan dalam melakukan operasionalnya (Crawford dkk , 2007). Menurut Ibhagui & Olokoyo, (2018) menyatakan kinerja perusahaan dilihat melalui nilai profitabilitas dan *leverage* dalam periode tertentu. Penelitian tersebut diperkuat Buallay dkk , (2017) menegaskan kinerja perusahaan dihasilkan oleh tata kelola dan peraturan sesuai bidang-bidang dalam perusahaan tersebut.

2.1.3. Laporan Kinerja

Perusahaan memiliki kriteria karyawan dalam menyerap SDM. Efektifitas pemberdayaan karyawan dapat melalui pengukuran kinerja. Mahsun, (2006) mengartikan kinerja diukur sebagai penilaian perkembangan pekerjaan untuk memenuhi sasaran dan tujuan perusahaan, pemenuhan tersebut meliputi efisiensi pemberdayaan karyawan dalam operasional, kualitas hasil operasional, dan efektivitas proses pencapaian target kinerja. Tujuan penilaian kinerja sebagai ukuran motivasi karyawan dalam memperoleh target dan menjalankan standar yang ditetapkan perusahaan. Standar tersebut berupa kebijakan manajemen dicatat di anggaran perusahaan.

2.1.4. Peringkat Hirarki

Perusahaan memiliki komponen-komponen penyusun untuk aktivitas operasional di seluruh bidang. Peringkat atau garis hirarki menguraikan komponen-komponen tersebut sesuai posisi dan fungsi dari masing-masing dalam lingkup perusahaan. Robbins & Coulter, (2016) menyatakan struktur organisasi adalah pengaturan sistematis pekerjaan dalam suatu perusahaan, didalamnya menampilkan gambar bagan perusahaan sesuai tujuan masing-masing komponen. Struktur organisasi mewakili hubungan fungsi dan posisi dengan susunan, hal ini menunjukkan peringkat hirarki organisasi sebagai wadah menjalankan tanggung jawab dan sistem pelaporan sehingga memberikan stabilitas pada organisasi (Rizka dkk , 2015). Menurut Simon, (2020) seluruh tingkat dan bidang di perusahaan harus dihargai dan saling berkomunikasi untuk memperoleh perilaku kinerja yang kolaboratif, sehingga seluruh karyawan didalam perusahaan berpotensi memperoleh promosi untuk tingkat lebih tinggi.

2.1.5. Peringkat Eksekutif

Individu di perusahaan memiliki jabatan tertentu sesuai posisi dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Semakin tinggi jabatan maka tanggung jawab yang dimiliki semakin tinggi. Tanggung jawab yang besar tidak selalu diberikan kepada satu individu, maka perlu adanya perubahan jabatan yang diberikan secara berkala. Melalui motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. insentif non-finansial berupa promosi karyawan akan memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh peringkat dalam hirarki perusahaan. Stewman & Konda, (1983) menjelaskan promosi karyawan akan dibatalkan ketika kinerja karyawan yang

mendapatpromosi karyawan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu untuk mencegah penurunan kinerja maka karyawan harus selalu diawasi agar memberikan kontribusi seimbang dengan posisi penempatan. Bentuk insentif non-finansial kurang berdampak pada kestabilan kinerja yang diberikan sehingga insentif finansial masih diperlukan untuk mempertahankan intensitas kinerja karyawan (Gibbs dkk , 2014).

2.1.6. Promosi Karyawan

Operasional perusahaan dipengaruhi dari kemampuan dan kontribusi karyawan yang dimotivasi melalui promosi karyawan. Kebijakan promosi bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik sesuai keterampilan dengan kompensasi yang besar dan mendapatkan status lebih tinggi dari sebelumnya (Gibbs dkk , 2014). Promosi karyawan tersebut diharapkan mampu mengisi beberapa bagian dalam perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal, sehingga pertumbuhan perusahaan meningkat (Stewman & Konda, 1983).

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Promosi karyawan dan kinerja perusahaan

Insentif berbentuk promosi salah satu cara efektif dalam memberikan insentif kinerja kepada karyawan. Buallay dkk , (2017) menyatakan setiap periode dalam perusahaan mengalami perubahan kinerja karena perbedaan dalam pengelolaan aset. Maka kontribusi karyawan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja perusahaan. Pengukuran promosi karyawan dapat melalui rasio pertumbuhan perusahaan. Kinerja perusahaan terbaik diharapkan dapat terwujud melalui promosi karyawan, Sehingga kinerja perusahaan mengalami peningkatan dan karyawan banyak menerima kenaikan tingkat (Simon, 2020). Hal ini selaras dengan Pardee & L, (1990) teori motivasi menurut Herzberg (1996) yang menyatakan bahwa pemicu motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja seseorang, maka kinerja perusahaan yang baik akan seimbang dengan promosi karyawan yang dibagikan. Hal tersebut membuat perusahaan mendapatkan kinerja yang baik dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Maka dari uraian diatas hipotesis pertama (H1) diajukan :

H1. Promosi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.2.2. Promosi karyawan dan kinerja karyawan

Pemberian promosi karyawan berdasarkan laporan kinerja dan kontribusi karyawan dalam perusahaan. Zaputri dkk , (2013) menerangkan bahwa karyawan mampu meningkatkan kinerjanya ketika mendapat motivasi insentif berupa finansial atau non-finansial, dimana seluruh insentif tersebut telah diatur berdasarkan kebijakan masing-masing perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kebijakan insentif bentuk finansial atau non-finansial kepada karyawan sesuai standar tetap mempertimbangkan insentif secara merata untuk seluuh karyawan (Gibbs dkk , 2014). Simon, (2020) seorang karyawan berpeluang mendapatkan banyak promosi naik ke peringkat lebih tinggi ketika kemampuan dan kontribusinya baik. Maka promosi dilaksanakan berdasarkan kontribusi dari karyawan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan:

H2. Promosi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3. Promosi karyawan dan peringkat hirarki

Insentif non-finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan (Zaputri dkk , 2013). Hal ini mengarah pada peluang kenaikan jabatan bagi karyawan. Peringkat hirarki diisi oleh pejabat perusahaan. Secara keseluruhan pejabat perusahaan dimulai dari peringkat

yang lebih rendah. Simon, (2020) menjelaskan bahwa kemampuan dan kontribusi karyawan yang optimal maka memperbesar peluang karyawan memperoleh promosi naik ke peringkat atas. Maka promosi dilaksanakan berdasarkan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka penelitian ini mengajukan hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut:

H3. Promosi Karyawan berpengaruh positif terhadap peringkat hirarki.

2.2.4. Kinerja karyawan dan kinerja perusahaan

Kinerja karyawan diukur melalui produktifitasnya di perusahaan. Zaputri dkk , (2013) menyatakan pemberian insentif dapat memotivasi produktifitas karyawan, sehingga meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan tersebut berdampak di kestabilan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan berubah setiap periodenya sesuai dengan faktor dan kondisi yang terjadi di perusahaan (Buallay dkk , 2017). Hal diatas membuat produktifitas karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja perusahaan. Dari uraian diatas maka hipotesis keempat (H4) sebagai berikut:

H4. Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.2.5. Promosi karyawan dan kinerja perusahaan melalui mediasi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat meningkat melalui promosi karyawan karena meningkatkan motivasinya. Sehingga kontribusi karyawan kepada perusahaan meningkat. Ederhof, (2011) menyatakan kinerja karyawan berpengaruh dalam hubungan insentif non-finansial karyawan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan mengalami peningkatan karena pengaruh dari promosi karyawan yang meningkatkan kinerja karyawan (Lapsley & Rekers, 2017). Hal ini berarti kinerja karyawan memediasi hubungan promosi karyawan dan kinerja perusahaan. Dari penjabaran diatas maka hipotesis kelima (H5) yang diajukan sebagai berikut:

H5. Promosi karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

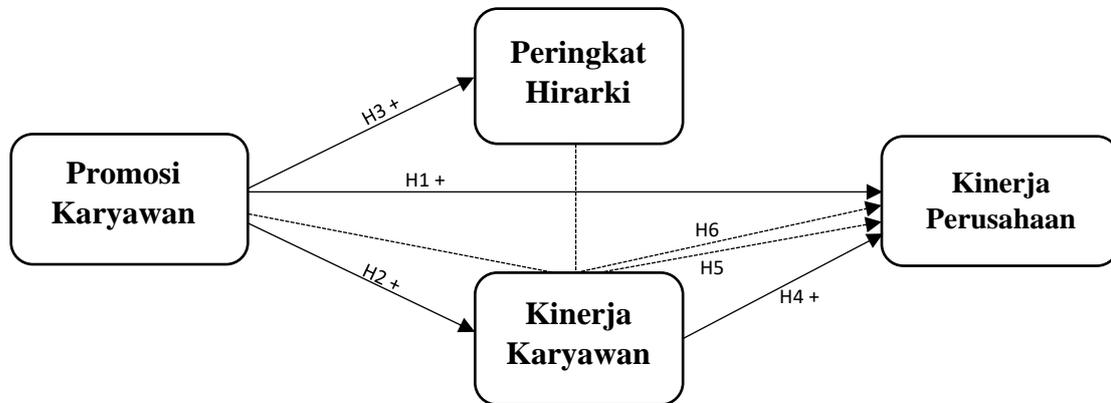
2.2.6. Peringkat hirarki dan kinerja perusahaan melalui mediasi kinerja karyawan

Peringkat hirarki merupakan susunan eksekutif yang mengelola perusahaan. Peringkat hirarki digunakan untuk mengelompokkan karyawan sesuai tanggungjawab dan jabatan yang dimiliki. Robbins & Coulter, (2016) menyatakan struktur perusahaan memiliki tanggungjawab dan kontribusi sesuai jabatannya. Kinerja perusahaan meningkat karena kontribusi dari eksekutif dan karyawan dalam perusahaan (Setiyowati, 2013). Hal ini menjelaskan kinerja karyawan memediasi hubungan peringkat hirarki dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Maka hipotesis keenam (H6) yang diajukan adalah:

H6. Peringkat hirarki berpengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

2.3. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diuraikan diatas, model penelitian yang diperoleh sabagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi dari perusahaan non keuangan yang terdaftar Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menerapkan insentif berbentuk promosi karyawan, maka untuk mendapatkan sampel tersebut diambil perusahaan yang memberikan promosi bagi karyawan. Perusahaan dengan nilai yang besar berpotensi memberikan kompensasi yang besar bagi karyawannya dalam bentuk finansial dan non-finansial (Phillips, 2001).

Jumlah perusahaan terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia sebanyak 657 perusahaan (Indonesia Stock Exchange, 2022). Metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel. Sampel yang sesuai dengan penelitian ini menggunakan kriteria sebagai berikut: (1) perusahaan merupakan perusahaan non-keuangan; (2) perusahaan terdaftar dalam bursa efek pada periode penelitian (2019-2022); (3) bukan perusahaan modal ventura. Peringkat hirarki perusahaan disesuaikan dengan kriteria (1) masa jabatan eksekutif yang jelas: (2) dalam peringkat hirarki tidak ada ikatan keluarga.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat menggambarkan efisiensi pengelolaan aset perusahaan. Pengukuran melalui rasio profitabilitas *return on asset* (ROA). Setiap perusahaan berupaya untuk mendapat nilai ROA perusahaan setinggi mungkin. Nilai ROA yang tinggi membuat perusahaan mendapatkan penilaian baik dan mampu bersaing secara kompetitif (Astohar, 2016). Dalam penghitungan ROA digunakan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

Keterangan :

ROA : Return On Asset

Penelitian ini menggunakan peringkat hirarki, kinerja karyawan, dan promosi karyawan sebagai variabel independen. Promosi bentuk non-finansial mengarah kepada peringkat hirarki perusahaan. Peringkat hirarki perusahaan diukur dari jumlah tingkatan dalam struktur organisasi. Struktur organisasi dibagi sesuai tanggung jawab dari masing-masing tingkatan. Jumlah tingkatan di struktur organisasi mewakili peringkat hirarki perusahaan (Simon, 2020). Peringkat hirarki diukur melalui struktur organisasi dalam laporan keuangan dalam skala satu (1) hingga tiga (3) berdasarkan kriteria berikut:

- 1) **Laporan tahunan tidak menampilkan struktur organisasi.**
- 2) **Laporan tahunan menampilkan struktur organisasi.**
- 3) **Laporan tahunan menampilkan struktur organisasi, foto, dan detail jabatan anggota.**

Kinerja karyawan dilihat melalui produktifitas dalam kontribusinya terhadap perusahaan. Namun dalam kontribusi karyawan dipengaruhi beberapa faktor salah satunya insentif yang diberikan. . Produktifitas karyawan yang dimiliki perusahaan dapat dilihat melalui rasio *labor productivity* (LP) (Kristianti & Achjari, 2018). Perhitungan LP sebagai berikut:

$$LP = \text{Pendapatan bersih} : \text{Jumlah Karyawan}$$

Keterangan :

LP : *Labor Productivity* (Produktivitas Karyawan)

Promosi karyawan memotivasi kemampuan dan kontribusi untuk meningkatkan operasional perusahaan. Promosi karyawan diukur melalui rasio pertumbuhan. Rasio Perkembangan perusahaan diukur melalui rasio pertumbuhan . Delmar dkk , (2003) menyatakan penghitungan rasio pertumbuhan dapat mengukur kesempatan karyawan memperoleh promosi. Rasio pertumbuhan dapat dihitung melalui rumus berikut:

$$GROWTH = \frac{(\text{Present} - \text{Past})}{\text{Past}} \times 100\%$$

Keterangan :

GROWTH : Rasio Pertumbuhan

Present : Penjualan tahun ini

Past : Penjualan tahun lalu

3.3. Alat Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Pengolahan data melalui program SPSS. Statistik deskriptif merupakan cara mendapatkan informasi melalui pengumpulan dan penyajian seluruh data penelitian. Data kinerja perusahaan dikumpulkan melalui statistik deskriptif.

3.3.1. Asumsi Klasik

Adityamurti & Ghozali, (2017) menyatakan pengujian yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi digunakan untuk menghasilkan ketepatan model dalam penelitian.

3.3.2. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran variabel dependen dengan hubungan variabel independen. Dalam uji ini menghasilkan nilai R^2 yang semakin tinggi maka variabel dependen mendapat pengaruh kuat dari variabel independen. Apabila nilai R^2 kecil dinyatakan kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh kecil (Abdurahman: dkk , 2011).

3.3.3. Statistik F

Uji statistik F merupakan uji koefisien regresi serentak yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka pengaruh antar variabel signifikan (Adityamurti & Ghozali, 2017).

3.3.4. Statistik T

Uji statistik T menguji signifikansi dalam satu atau dua kelompok sampel penelitian. Menurut Adityamurti & Ghozali, (2017) menyatakan uji statistik t dapat mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independen secara terpisah. Uji ini dipergunakan untuk mengetahui kecocokkan atas hipotesis yang telah dibuat dengan data lapangan yang telah didapatkan. Persamaan model regresi linear yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen
- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Konstanta variabel
- X_1, X_2, X_3 : Koefisien Variabel