

SKRIPSI

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN ROTASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOJAYA AGRINUSA FARM PEKANBARU**

*Diajukan sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau*



EVA RESTU SEPTIANA
165210171

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 19 november 2021
Saya yang membuat pernyataan

(Eva Restu Septiana)

ABSTRAK

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN ROTASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM PEKANBARU

EVA RESTU SEPTIANA
165210171

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti dengan penetapan sampel ialah karyawan yang pernah dirotasi dan di promosikan oleh perusahaan yang berjumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Rotasi Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF POSITION PROMOTION AND JOB ROTATION ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. INDOJAYA AGRINUSA FARM PEKANBARU

EVA RESTU SEPTIANA

165210171

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of promotion and job rotation of employees at PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru. The population in this study were all employees who worked at the company, amounting to 66 people. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely sampling based on the objectives and considerations of the researcher with the determination of the sample being employees who had been rotated and promoted by the company, amounting to 44 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that promotion and job rotation partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

Key Word: Position Promotion, Job Rotation, Employee Achievement

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Nurhadi dan Ibu Sri Mulyani terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, terimakasih berkat cinta serta

kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Agung Prayogo, Diyah Nurwigati, Fhadila, Novrialita Yannuar dan Kak Syai. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 22 Agustus 2021

Eva Restu Septiana



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Prestasi Kerja	12
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	14
2.1.3 Indikator Prestasi Kerja.....	15
2.1.4 Penilaian Prestasi Kerja.....	16
2.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	16
2.1.6 Pendekatan Penilaian Prestasi Kerja	17
2.2 Promosi Jabatan	20
2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan	20
2.2.2 Dasar-dasar Promosi Jabatan	22
2.2.3 Indikator Promosi Jabatan.....	24
2.2.4. Asas-Asas Promosi Jabatan.....	25
2.3 Rotasi Kerja.....	27
2.3.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	27
2.3.2 Tujuan Rotasi Kerja	28
2.3.3. Prinsip Dasar Rotasi Kerja	29
2.3.4. Ruang Lingkup Rotasi Kerja.....	30
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	31

2.3.6 Indikator Rotasi Kerja	32
2.4 Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	33
2.5 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan..	33
2.6 Penelitian Terdahulu	34
2.7 Kerangka Penelitian	35
2.8 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1 Analisis Deskriptif	41
3.6.2 Uji Kualitas Data	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas.....	43
3.6.3 Uji Normalitas.....	43
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.6.5 Uji Hipotesis.....	44
1. Koefisien Determinasi.....	45
2. Uji F Simultan	46
3. Uji T Parsial	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.....	48
4.2 Visi Misi PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru	48
4.3 Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.	50
4.4 Tugas dan Wewenang PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.....	52
4.5 Aktivitas Perusahaan	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden	55
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	55
5.1.2	Usia Responden	56
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	57
5.1.4	Masa Kerja Responden	58
5.2	Uji Kualitas Data.....	59
5.2.1	Uji Validitas Data	59
5.2.2	Uji Reliabilitas	61
5.3	Analisis Deskriptif Promosi Jabatan Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.....	62
5.4	Analisis Deskriptif Rotasi Kerja Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.....	86
5.5	Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.....	98
5.6	Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.....	110
5.6.1	Uji Normalitas	110
5.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	112
5.6.3	Uji Hipotesis	114
	a. Koefisien Determinasi (R ²).....	114
	b. Uji F Simultan.....	115
	c. Uji T Parsial	117
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	118

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	123
6.2	Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

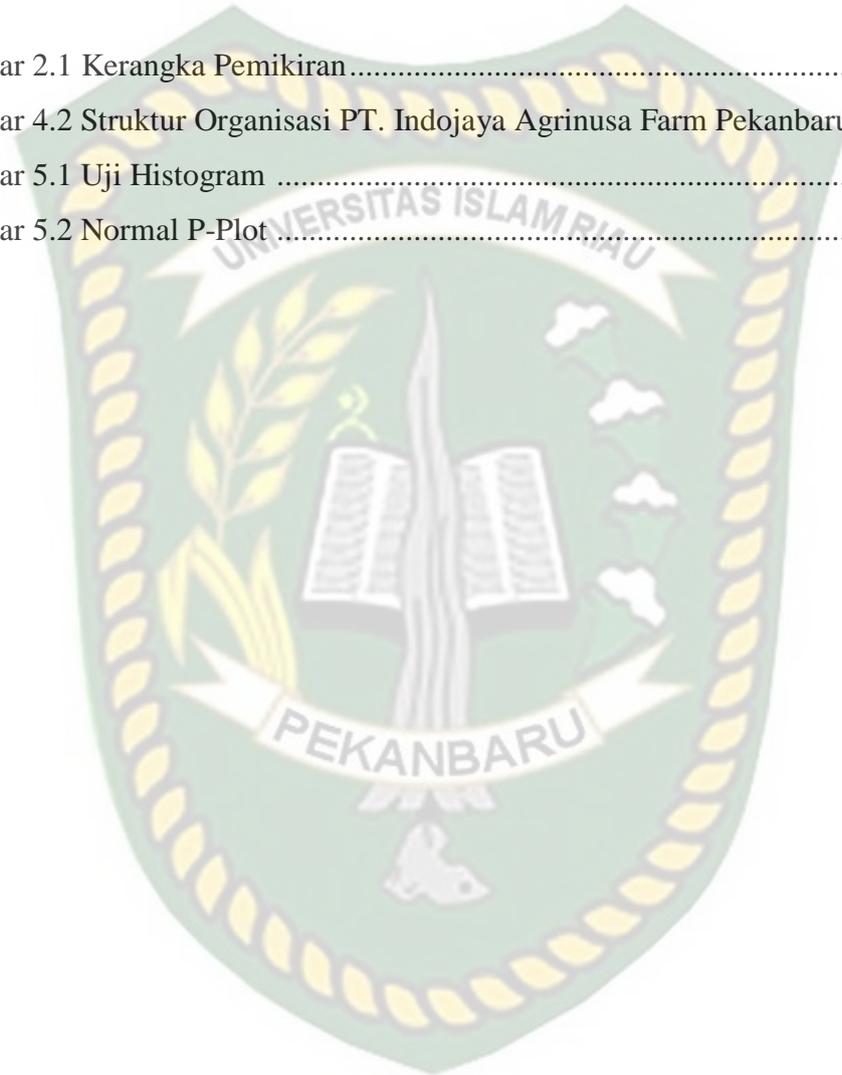
	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru	3
Tabel 1.2 Karyawan yang pernah dilakukan promosi jabatan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru tahun 2015-2019	4
Tabel 1.2 Data Rotasi Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru pada tahun 2015- 2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Responden	40
Tabel 5.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 5.2 Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	56
Tabel 5.3 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	57
Tabel 5.4 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	58
Tabel 5.5 Uji Validitas Data	62
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 5.7 Tanggapan Responden mengenai jujur terhadap diri sendiri	65
Tabel 5.8 Tanggapan Responden mengenai jujur terhadap anggota karyawan.....	67
Tabel 5.9 Tanggapan Responden mengenai jujur terhadap pekerjaan	68
Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai menyeimbangkan waktu kerja	70
Tabel 5.11 Tanggapan Responden mengenai discipline dengan pekerjaan.....	72
Tabel 5.12 Tanggapan Responden mengenai menaati peraturan perusahaan	73
Tabel 5.13 Tanggapan Responden mengenai kerjasama antar karyawan ..	75
Tabel 5.14 Tanggapan Responden mengenai kerjasama terhadap pemimpin.....	76

Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai keterkaitan hubungan kerjasama	77
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai cakap dalam bekerja	79
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai kreatif dalam bekerja	70
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai inovatif dalam bekerja.....	82
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai menjaga nama baik perusahaan.....	84
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai membela perusahaan	86
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai tidak merugikan perusahaan.....	87
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai membina anggota	89
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai memotivasi anggota	90
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai mempertahankan sikap yang baik kepada anggota	91
Tabel 5.25	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Promosi Jabatan Pada PT. Indojava Agrinusa Farm Pekanbaru.....	92
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai pengalaman karyawan	94
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai pembinaan pengalaman	96
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai pengetahuan dalam mencari informasi.....	98
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai pengetahuan mengatasi masalah.....	99
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai permintaan dan kebutuhan perusahaan	100
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai kekosongan jabatan	101
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai menerima tanggungjawab .	103
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai mengambil resiko atas pekerjaan.....	105

Tabel 5.34	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Rotasi Kerja Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru	106
Tabel 5.35	Tanggapan Responden mengenai kerapian kerja	107
Tabel 5.36	Tanggapan Responden mengenai ketepatan kerja	108
Tabel 5.37	Tanggapan Responden mengenai kemampuan kerja	109
Tabel 5.38	Tanggapan Responden mengenai penyelesaian kerja sesuai target.....	110
Tabel 5.39	Tanggapan Responden mengenai penyelesaian kerja melebihi 1target	111
Tabel 5.40	Tanggapan Responden mengenai penyelesaian kerja sesuai waktu	113
Tabel 5.41	Tanggapan Responden mengenai kehadiran tepat waktu	114
Tabel 5.42	Tanggapan Responden mengenai pulang tepat waktu.....	115
Tabel 5.43	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru	116
Tabel 5.44	Analisis Regresi Linier Berganda	117
Tabel 5.45	Koefisien Determinasi (R ²).....	118
Tabel 5.46	Uji f Simultan	119
Tabel 5.47	Uji t Parsial	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru	51
Gambar 5.1 Uji Histogram	111
Gambar 5.2 Normal P-Plot.....	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber daya guna yang menerapkan strategi-strateginya. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencana mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan yang dimiliki oleh setiap manusia.

Manusia sebagai asset dan sumber daya bagi suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan benar dan tidak adanya unsur keterpaksaan. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama mengingat bahwa era perdagangan bebas sudah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa perusahaan harus mampu menyediakan dan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Banyak cara yang ditempuh perusahaan untuk bersaing diantaranya dengan dilakukan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Sumber daya manusia memegang peranan

dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, karyawan yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi akan memberi dampak positif terhadap tumbuhnya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perkembangan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan karyawan.

PT. Indojaya Agrinusa Farm pekanbaru adalah salah satu anak perusahaan Chaeron Pokphan Medan (Sumatera Utara) yang bergerak dalam bidang pembuatan dan penjualan pakan ternak. Pembibitan ternak dan vaksinasi ternak dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang cakap dan terampil baik secara lapang maupun yang tidak. Guna sebagai salah satu sumber daya untuk mencapai kelancaran dari aktivitas pekerjaan

tersebut. adapun data karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manajer Perusahaan	1
2	Asuransi	4
3	Manajer	6
4	Ka. Unit Produksi	3
5	SPV. Admin Produksi	6
6	Admin Produksi	2
7	Admin Marketing	4
8	SPV. Marketing	7
9	Logistik	9
10	ADM Personalia	5
11	Accounting	8
12	HRD	1
13	Bidang Perantara	7
14	Teknisi	3
	Jumlah	66

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui data jumlah karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru yang berjumlah 66 orang. Dari 66 orang tersebut pihak pimpinan perusahaan harus melakukan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan baik dan sejalan dengan kebijakan perusahaan yaitu dengan melakukan promosi jabatan, adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

adapun karyawan yang pernah dilakukan promosi jabatan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Karyawan Yang Pernah Dilakukan Promosi Jabatan Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru Tahun 2015- 2019

No	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Baru	Jumlah
1	Admin Marketing	Spv Marketing	2
2	Bagian Perantara	HRD	1
3	ADM Personalia	Logistik	1
5	Logistik	Manajer Regional	3
6	HRD	Ka. Unit Produksi	2
7	Admin Produksi	SPV Marketing	5
	Jumlah		15

Sumber: Data Administrasi PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas merupakan data promosi jabatan yang pernah dilakukan oleh PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru, dari tabel diatas bahwa dapat diartikan perusahaan ini memberikan promosi jabatan yang memiliki prestasi yang tinggi dan tingkat kredibilitas pada perusahaan sangat baik. Setiap karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru yang memiliki prestasi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan dipromosikan, baik promosi untuk tingkat yang lebih tinggi maupun jabatan baru yang diberikan untuk konsumen.

Pelaksanaan promosi jabatan dan kebutuhna akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi, setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat menginginkan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Selain itu promosi

jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap terpelihara antar karyawan itu sendiri.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2020). Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, dengan adanya promosi jabatan setiap karyawan, maka akan merasakan bahwa dirinya benar diperhatikan oleh perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja selain dari promosi ialah rotasi kerja, rotasi kerja adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam bekerja. dan tujuan yang paling utama yang diharapkan oleh rotasi kerja adalah dapat meningkatkan prestasi karyawan. Menurut Kaymaz (2010) rotasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, oleh sebab itu, tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan prestasi kerja dan mendorong agar karyawan tetap kreatif, rotasi kerja dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama, dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga seorang karyawan tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang akan menimbulkan kecurangan.

Selain itu rotasi kerja diharapkan dapat memotivasi karyawan agar menambah pengalaman dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Untuk melihat data rotasi kerja pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Rotasi Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru Pada Tahun 2015- 2019

Tahun	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Jumlah Karyawan
2017	Accounting	Finance	5
2018	Admin produksi	Adm Personalia	18
2019	Teknisi	Spv. Admin produksi	4
2019	Logistik	Bagian Perantara	2
Jumlah			29

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data diatas merupakan data rotasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru yang secara keseluruhannya pada tahun 2015- 2019 ialah berjumlah 29 orang yang dirotasikan kerjanya. Rotasi kerja dalam perusahaan ini bertujuan untuk mengembangkan karir atau menstimulasikan karyawan untuk menentukan dimana bidang yang sesuai untuknya dan agar menciptakan prestasi kerjanya itu sendiri dengan pengrotasian oleh perusahaan. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Pada sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru dan tanggung jawab baru.

Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Diantaranya tentu dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi dan penilaian prestasi kerja pada setiap karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu yang ditetapkan. Selain itu, prestasi kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Prestasi kerja karyawan dapat diukur dari seberapa besar mereka mencapai target yang telah ditetapkan pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru

Okpara (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan menjadi salah satu dasar keputusan untuk melakukan promosi jabatan. Byars dan Rue (2010), mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang.

Promosi jabatan dan rotasi kerja adalah dilakukan dengan mengatasi kebosanan karyawan dalam pekerjaan, jika hal itu terjadi maka semangat karyawan menurun, karyawan merasa dirinyaa kurang terikat dengan perusahaan, sehingga tidak memberikan kontribusi yang maksimal untuk kelangsungan hidup perusahaan dan menimbulkan pengaruh bagi karyawan yang lainnya. Untuk mengatasi kebosanan yang dilakukan karyawan juga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Karena setia pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan kepada karyawan itu sendiri. Maka dalam hal ini dibutuhkan adanya promosi jabatan dan rotasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru
3. Apakah promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang promosi jabatan, rotasi kerja dan prestasi kerja diperusahaan.
- b) Bagi Perusahaan
Diharapkan pada penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, rotasi kerja dan prestasi kerja karyawan
- c) Bagi Pihak lain
Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang promosi jabatan, rotasi kerja prestasi kerja dan indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang mengemukakan hasil dari penelitian dimulai dari identitas responden, analisis deskriptif variabel, analisis pengaruh antar variabel dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB VI :PENUTUP

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang diterapkan secara objektif terlihat pada sedikitnya dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan bagi organisasi itu sendiri. Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Moenir (2005), “prestasi sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja karyawan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang dan atau kurang. Prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya seperti untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan lebih baik kepada nasabah dan pemegang saham. Sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memakmurkan kesejahteraan pemegang saham.

Menurut (Dharma, 2005) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi menunjukkan hasil yang dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler, 2005) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi. Menurut Mangkunegara (2004) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94).

Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja

dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengamabilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Charles M. Sianturi (2011) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah semangat kerja dari para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Jika semangat kerja di dalam organisasi baik

maka akan meningkatkan kerja suatu perusahaan tersebut, karena jauh dari kata kesalahan.

2.1.3 Indikator Prestasi kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaian dalam kuantitas kerja adalah kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada diperusahaan dengan waktu yang tepat dan sesuai dengan permintaan perusahaan

3) Kehandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama

4) Inisiatif

Kemampuan mengenai masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan .

5) Sikap

Sikap merupakan sebuah perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

6) Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

2.1.4 Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Menurut Murphy dan Cleveland (dalam panggabean 2002) penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya yang lain seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pension, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

- 2) Keputusan – keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya . promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

3) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan ,Demikian juga , prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balikprestasi kerja mengarahkan keputusam-keputusan karir, yaitu tentang jalur karier tertnetu yang harus diteliti.

2.1.6 Pendekatan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2009: 170) ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

a) Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan,para manajer pun jadi muda lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

b) Sistem Peringkat (*Ranking system*)

Sistem Peringkat membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena efek ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian sebenarnya.

c) Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem di atas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja karyawan secara individual. Kemungkinannya adalah sebagai berikut:

a) Para supervisor yang menilai karyawan mereka

Penilaian secara tradisional oleh atasan berpedoman pada asumsi bahwa atasan langsung adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan realistis dan adil.

b) Anggota tim yang menilai sesamanya

Sebagai contoh, ketika kelompok dari tenaga penjualan mengadakan pertemuan sebagai komite untuk membicarakan mengenai nilai satu sama yang lain. Mereka dapat mencari gagasan- gagasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dari individu-individu yang memiliki nilai lebih rendah. Kemungkinan lainnya, kritikyang ada dapat mempengaruhi secara negative hubungan kerja dimasa yang akan datang

c) Karyawan yang menilai atasan mereka

Beberapa perusahaan dimasa sekarang meminta para karaywan aatau anggota kelompok utnuk memberi nilai pada kinerja supervisor dan manajer. Satu contoh utama seperti di perguruan tinggi dan universitas, dimana para mahasiswa mengevaluasi kinerja para pengajarnya diruang kelas. Industri juga menggunakan penilaian karyawan untuk tujuan pengembangan manajemen.

d) Karyawan menilai diri sendiri

Menialai diri sendiri dapat ditetapkan dalam situasi-situsi tertentu. Sebagai alat penegembangan diri, hal ini dapat memaksa para karyawan untuk memikirkan menegani kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan. Karyawan yang bekerja dalam isolasi atau mempunyai keterampilan unik mungkin adalah satu-satunya yang memenuhi syarat untuk menilai mereka sendiri.tetapi para karyawan

tidak dapat menilai diri sendiri sebagaimana para atasan menilai mereka, mereka dapat menggunakan standar yang sangat berbeda.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas dan status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan yang lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggungjawab dan kewenangan yang lebih tinggi sesuai diberikan kepada mereka yang berprestasi (Fathoni, 2016: 160)

Menurut Hasibuan (2010: 108) promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang semakin besar. Menurut Irham (2016: 88) promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Siagian (2015: 169) promosi adalah seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai

pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2010) promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan hiarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan menurut Manullang(2010) Promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari tanggungjawab sebelumnya.

Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang lebih besar bagi karyawan. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan juga berperan dalam menarik pelamar yang semakin banyak untuk memasukkan lamarannya pada perusahaan tersebut. Sehingga proses pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relative kecil atau tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Penarikan dan pengadaan karyawan juga akan semakin sulit bagi perusahaan yang bersangkutan. Karena peranan promosi sangat besar bagi perusahaan, maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada karyawan. Jika hal ini diinformasikan

dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih berusaha meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah suatu perpondahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian, akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan.

2.2.2 Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Dalam pelaksanaan pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman (Senioritas)

Pengalaman (Senioritas) yaitu promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Karena pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja, sehingga orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapatkan prioritas pertama dalam tindakan promosi dengan alasan bahwa dengan pengalaman seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan akan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan di promosikan. Kelemahan adalah seorang karyawan yang kemampuannya terbatas, tetapi karena sudah

lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan di sangsikan.

2) Kecakapan (Ability)

Kecakapan (ability) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapatkan prioritas pertama untuk di promosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal sebagai berikut:

- a. Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan
- b. Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlihat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen. Kecakapan ini mengkombinasikan elemen dari perencanaan, pengorganisasian, penilaian dan pembaruan.
- c. Kecakapan dalam memberi motivasi secara langsung.

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian perusahaan akan mempunyai karyawan yang sangat terampil.

2. Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat dan prestasi kerjanya semakin meningkat karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.
3. Disiplin karyawan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapatkan penilaian prestasi kerja untuk di promosikan
4. Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai tujuan.

2.2.3 Indikator Promosi Jabatan

Syarat untuk mendapatkan karyawan yang layak memperoleh promosi jabatan, perusahaan harus menetapkan syarat dan indicator bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan, sehingga promosi jabatan yang dilakukan diberikan kepada karyawan yang tepat. Syarat promosi jabatan pada setiap perusahaan berbeda-beda, sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Indikator dari promosi jabatan menurut Hasibuan (2011) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Kejujuran, karyawan ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mempunyai sifat jujur. Terutama jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, serta jujur dalam menjalankan atau mengelola jabatannya.
- 2) Disiplin, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus disiplin pada dirinya sendiri, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 3) Prestasi Kerja, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu mencapai hasil kerja yang dapat

dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerjasama secara efektif dan efisien.

- 4) Kerjasama, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya bekerja sama dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertical dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Kecakapan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.
- 6) Loyalitas, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus bersikap loyal dan membela perusahaan dari tindakan yang merugikan
- 7) Kepemimpinan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4 Asas-Asas Promosi Jabatan

Dalam program promosi jabatan asas promosi harus di paparkan dengan jelas, sehingga karyawan mengetahui dan memahami dengan jelas serta dapat menerapkan untuk memperoleh kesempatan promosi tersebut. Adapun asas-asas promosi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepercayaan

Dalam menerapkan promosi jabatan dalam suatu perusahaan harus mengutamakan kepercayaan atas kejujuran, kemampuan dan kecakapan

karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu jabatan tertentu. Sehingga karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, kecakapannya dalam memangku jabatan.

2) Keadilan

Dalam menerapkan promosi jabatan perusahaan harus bersikap adil terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan seluruh karyawan. Perilaku harus jujur dan objektif tidak pilih kasih serta tidak memandang suku, golongan dan keturunannya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik serta memiliki peringkat (rangking) terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

3) Formasi

Promosi jabatan harus dilaksanakan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau jabatan yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam mempromosikan karyawan perusahaan harus berlaku adil terhadap semua karyawan tanpa memandang bulu baik itu kerabat atau buka. Semua karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan apabila karyawan tersebut benar-benar memiliki kriteria yang sesuai.

2.3 Rotasi Kerja

2.3.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Robbins (2013) mengatakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan periodeik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Menurut Wahyudi (2013) mengatakan juga bahwa rotasi kerja adalah mutasi personal yang dilakukan tanpa menimbulkan perubahan dalam gaji atau pangkat dengan golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.

Menurut Holle (2011) rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas dan tanggungjawab karyawan sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terspesialisasi.

Menurut Kaymaz (2016: 71) rotasi kerja merupakan desain dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkat hiarkis. Selain itu rotasi pekerjaan juga digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama dan mempunyai persyaratan keterampilan serupa. Menurut Robbins & Judge (2006) rotasi kerja adalah pergantian periodic seorang karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain. Biasanya dilakukan pada

tingkat yang sama dimana memiliki persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 101-102) rotasi kerja adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih dalam tingkatan yang sama dalam suatu organisasi tersebut. Istilah rotasi kerja adalah mutasi, perpindahan dan transfer. Menurut Rokhman (2011: 59) rotasi kerja adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.

2.3.2 Tujuan Rotasi Kerja

Tujuan dari pelaksanaan rotasi kerja kepada karyawan di perusahaan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menambah atau memperkaya pengetahuan karyawan tentang suatu pekerjaan yang lain, sehingga kemampuan dan keahliannya ikut bertambah dan akan memberikan nilai lebih bagi karyawan yang bersangkutan.
- 2) Menghilangkan rasa kejenuhan atas pekerjaannya yang selama ini dijalankan sehingga menjadi lebih segar. Karena kejenuhan akan mengakibatkan motivasi kerja menjadi lemah.
- 3) Merupakan cara yang dilakukan sebelum dipromosikan biasanya ada yang sengaja dipersiapkan untuk dipromosi melalui rotasi kerja terlebih dahulu.

- 4) Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas kesalahan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Biasanya juga bisa berdampak pada penurunan kepangkatan.
- 5) Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
- 6) Memberikan rangsangan atau stimulus agar karyawan dapat berupaya meningkatkan karirnya lebih tinggi lagi.

2.3.3 Prinsip Dasar Rotasi Kerja

Prinsip dasar rotasi kerja adalah memindahkan karyawan pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Sedangkan dasar rotasi kerja adalah landasan pelaksanaan dalam pemindahan karyawan yang berdasarkan pada merit system, seniority system dan spoiled system.

1) Merit System

Merit system adalah sistem pemindahan kerja yang didasarkan atas landasang yang bersifat ilmiah, objektid dan sesuai hasil prestasi kerjanya. merit system ini merupakan dasar pemindahan yang baik karena:

- a. Output dan produktivitas kerja meningkat
- b. Semangat kerja meningkat
- c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun

- d. Absensi dan disiplin kerja semakin baik
- e. Jumlah kecelakaan menurun

2) Seniority System

Seniority system adalah sistem pemindahan kerja yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem pemindahan kerja seperti ini tidak objektif karena kecakapan karyawan yang dipindahkerjakan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

3) Spoil System

Spoil system adalah sistem pemindahan kerja yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem pemindahan kerja seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka dan tidak suka.

2.3.4 Ruang Lingkup Rotasi Kerja

Ruang lingkup rotasi kerja mencakup semua perubahan atau posisi atau pekerjaan karyawan baik secara horizontal maupun vertical (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan personal transfer ataupun production transfer didalam suatu organisasi. Sistem pemindahan kerja seperti ini merupakan penempatan kembali (replacement) karyawan ke posisi yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik. Adapun penjelasan rotasi kerja secara horizontal dan vertical adalah antara lain:

1. Rotasi Kerja secara horizontal

Artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada jajaran yang sama didalam organisasi. Rotasi kerja horizontal yang pertama

mencakup mengenai pemindahan tempat kerja yaitu perubahan tempat kerja tetapi tanpa perubahan jabatan dikarenakan ada rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena faktor kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik dan yang kedua mencakup mengenai pemindahan jabatan yaitu perubahan atau penempatan pada posisi semula.

2. Rotasi Kerja Vertikal

Artinya perubahan posisi atau jabatan pekerjaan, promosi (kenaikan jabatan) atau demosi (penurunan jabatan) sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah.

2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Sebab-sebab pelaksanaan rotasi kerja digolongkan menjadi dua, yakni sebagai berikut:

1) Permintaan Sendiri

Rotasi kerja yang dilakukan atas permintaan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan sendiri ini hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik antar bagian maupun pindah ke tempat lain.

2) Alih Tugas Produktif

Rotasi kerja karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan metode ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki prestasi baik akan di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak

disiplin akan didemosikan. Alasan lainnya yang menjadi dasar adalah kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2011: 104-105)

2.3.6 Indikator Rotasi Kerja

Menurut Edwan (2013) indicator dari rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan

Tolak ukur yang lain untuk dilakukan rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu caranya ialah dengan rotasi kerja.

3. Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.

4. Tanggungjawab

Tanggungjawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggungjawab yang baik, maka

karyawan tersebut akan diragukan kemampuan ketika menduduki jabatannya yang baru.

2.4 Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan masing masing karyawan, begitu pula karyawan dapat mengetahui potensi yang dimilikinya. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi, dimana promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan. Seorang karyawan yang akan dipromosikan dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik oleh perusahaan, sehingga perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang bersangkutan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Pelaksanaan yang dilakukan berdasarkan penilaian yang objektif selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan, karyawan yang dipromosikan akan merasa prestasinya dihargai dan keberadaannya sangat diharapkan oleh perusahaan, sehingga motivasi kerja yang tinggi akan timbul.

2.5 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Rotasi kerja dari apa yang sudah disampaikan kepada Kaymaz (2010) mengungkapkan bawah model yang berkaitan dengan desain pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai rotasi pekerjaan, perluasan kerja dan sebagainya. Rotasi

pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Rotasi pekerjaan dapat meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi pekerjaan mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan karyawan puas dalam bekerja dan akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Santoso (2012) dengan adanya rotasi kerja, karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi dan tempat pekerjaan yang baru. Disamping ini lah karyawan mulai belajar, baik dalam tugas dan fungsi baru didalam pekerjaannya, maupun siap dalam menghadapi tugas di tempat pekerjaan sebelumnya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

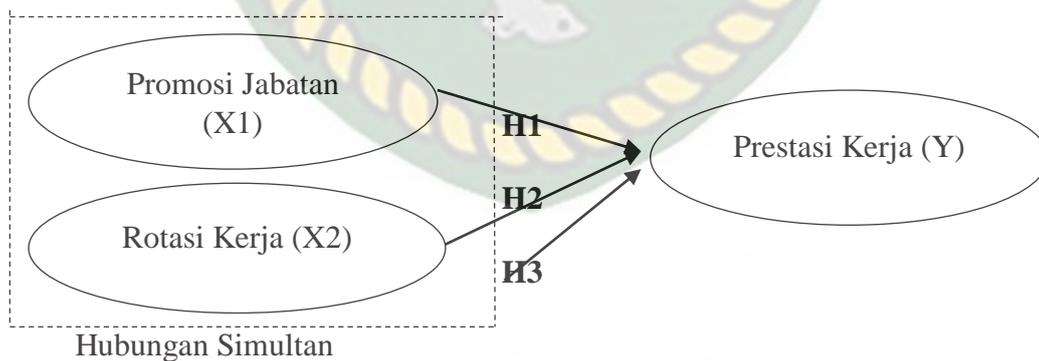
Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Endang Brotojoyo, Lukman Ahmad Imron dan Achmad Choeruddin (2016)	Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Promosi jabatan terhadap perstasi kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Jarkata Barat	X1: Rotasi Kerja X2: kepuasan Kerja X3: Promosi Jabatan Y: Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap perstasi kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Jarkata Barat
Rifda Furqhani Wahyuddin	Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan	X1: Promosi Jabatan X2: Demosi	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan

Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(2014)	Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar	Y: Prestasi Kerja	Berganda	Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar
Farid Nanda, Nasir Aziz Dan Iskandarsyah Madjid (2013)	Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Havindo Pakan Optima	X1: Rotasi Kerja X2: Komunikasi Interpersonal X3: Gaya Kepemimpinan Y: Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Havindo Pakan Optima

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Keterangan:

H1 : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

H2 : Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

H3 : Promosi dan Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

1. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru
2. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru
3. Promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru yang beralamatkan di arengka satu, JL. Soekarno-hatta No.68-69, kel. Delima, Kec.tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28464.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (X1) Menurut Siagian (2010) adalah seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar	Kejujuraan	<ul style="list-style-type: none"> • Jujur terhadap diri sendiri • Jujur terhadap anggota karyawan • Jujur terhadap pekerjaan 	Ordinal
	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Menyeimbangkan waktu kerja • Disiplin dengan pekerjaan • Menaati peraturan perusahaan 	Ordinal
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama antar karyawan • Kerjasama terhadap pemimpin • Keterkaitan hubungan kerjasama 	Ordinal
	Kecakapan	<ul style="list-style-type: none"> • Cakap dalam bekerja • Kreatif dalam bekerja • Inovatif dalam bekerja 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Loyalitas	<ul style="list-style-type: none"> Menjaga nama baik perusahaan Membela perusahaan Tidak merugikan perusahaan 	Ordinal
	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Membina anggota Memotivasi anggota Mempertahankan sikap yang baik kepada anggota 	Ordinal
Rotasi Kerja (X2) Menurut Kaymaz (2016: 71) rotasi kerja merupakan desain dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkat hiarkis.	Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> Pengalaman karyawan Pembinaan pengalaman 	Ordinal
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan dalam mencari informasi Pengetahuan mengatasi masalah 	Ordinal
	Kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> Permintaan dan kebutuhan perusahaan Kekosongan jabatan 	Ordinal
	Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> Menerima tanggungjawab Mengambil resiko atas pekerjaan 	Ordinal
Prestasi Kerja (Y) Menurut Mangkunegara (2004) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kerapian kerja Ketepatan kerja 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan kerja Penyelesaian kerja sesuai target Penyelesaian kerja melebihi target 	Ordinal
	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian kerja sesuai waktu Kehadiran tepat waktu Pulang tepat waktu 	Ordinal

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru yang berjumlah 66 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti, adapun sampel yang diambil oleh peneliti ialah karyawan yang pernah mendapatkan promosi jabatan dan rotasi kerja pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru yang berjumlah 44 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang ditujui atau diteliti. Adapun data primer diperoleh dari lembaga pemerintah ini ialah informasi data, jumlah karyawan, data promosi kerja dan data rotasi kerja karyawan.

2. Data sekunder

Yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan yang bersangkutan atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka tabel dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan di dalam penulisan ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indojava Agrinusa Farm Pekanbaru

1. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011)

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015:53).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postif, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015:53)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas data

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 2.0. butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% pad df (N-2).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, kejegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistik cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- a = *Constanta*
- b_1 - b_3 = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Promosi Jabatan
- X_2 = Variabel Rotasi Kerja
- e = Error distriances

5. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis

pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak

diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja . Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya konflik kerja dan beban kerja simultan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

c. Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012)

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

PT. Indojoya Agrinusa merupakan industry yang memproduksi pakan ternak seperti pakan ayam, pakan puyuh dan pakan ikan. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 oktober 1995 dan merupakan *join venture* dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Pada bulan desember PT. Indojoya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa surat penanaman Modal Dalam Negri kemudian mendapatkan izin lokasi pada tahun tersebut.

PT. Indojoya Agrinusa berdasarkan Surat Akte Notaris Nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani dengan luas bangunan 11.801 M² pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam tambahan berita Negara RI tanggal 5 maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997 PT. Indojoya Agrinusa mendapatkan izin bangunan pada tanggal 21 Desember 1997 diikuti dengan adanya izin usaha tetap dan izin gudang pada tahun 1999.

PT. Indojoya Agrinusa mendapatkan izin usaha industry dan tanda daftar perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003 perusahaan mendapat izin Gangguan/Ho. No. 207/I/PENDA/V/2003 tanggal 1 Mei 2003. PT. Indojoya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi 4000 ton/bulan dan dimulai secara komersial dari PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berpusat di Jakarta. Perkembangan PT. Indojoya Agrinusa ditandai dengan adanya penambahan capital seperti penambahan mesin dan peralatan, perluasan tanah, penambahan

fasilitas-fasilitas pendukung dan kendaraan. PT. Indojoya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008.

PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru adalah salah satu anak perusahaan Chaeron Pokphan Medan (Sumatera Utara) yang bergerak dalam bidang pembuatan pakan ternak. Pembibitan ternak dan vaksinasi ternak. Pada mulanya perusahaan ini berdiri di pekanbaru dengan memfokuskan kegiatan usahanya pada penyaluran pembibitan ayam Broiler yang telah dihasilkan di Sumatera Utara dan perusahaan memasarkan sebagian hasil pembibitan tersebut di daerah Pekanbaru.

Melihat tingginya minat masyarakat Riau dan cerah prospek pemasaran ayam Broiler ini, maka manajemen perusahaan Chaeron Pokphan Medan Sumatera Utara membuat sebuah langkah awal yang cerdas dan strategi yang jitu untuk membuka anak perusahaan di Daerah Pekanbaru. Pada tahun 2000 resmiah berdiri PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru yang berlokasi di daerah Kampar di desa kwalu nenas K. 27 Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang dengan memfokuskan kegiatan perdananya pada pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam Broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka jalani tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga didukung dengan adanya peningkatan jumlah permintaan ayam Broiler oleh konsumen, maka PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru membuat sebuah terobosan baru yaitu menerapkan pola mitra usaha tani. Dengan pola ini perusahaan cukup terbantu dalam pemeliharaan bibit ayam dan masyarakat yang menjadi mitra usaha dapat ditingkatkan ekonominya.

Bermodalkan strategi dan pengalaman PT. Indojoya Agrinusa ini mampu membina usaha mitra yang ada didalam kelompok binaannya, dengan demikian pada mitra dapat mengembangkan peternakan dan perusahaannya yang menyediakan bibit dan pakan serta obat-obatan ternak, sedangkan mitra usaha cukup menyediakan kandang pemeliharaan dan perlengkapan operasional kandang, serta waktu pemeliharaan bibit ayam tersebut sampai masa panen tiba.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi:

Adapun visi pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru ini ialah:

- a. Menjalani suatu kerjasama usaha antara pengusaha besar dan pengusaha kecil maupun menengah yang disertai unsur pembinaan dan bimbingan

2. Misi :

- a. Menciptakan gubungan saling menguntungkan satu sama lain
- b. Komitmen membangun hubungan jangka panjang, saling percaya
- c. Berorientasi kepada kepuasan pelanggan
- d. Ramah penuh perhatian dan siap melayani
- e. Mempromosikan gaya hidup sehat
- f. Menciptakan produk baru untuk menjadi yang terdepan

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Indojoya Agrinusa adalah campuran yaitu berbentuk hubungan garis (lini) dan fungsional. Struktur organisasi lini adalah suatu struktur organisasi dimana wewenang dan kebijakan pimpinan atau atasan

4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

1. Pimpinan

Pimpinan berfungsi sebagai pengendali operasional perusahaan dan bertanggungjawab secara keseluruhan dalam semua aktivitas perusahaan, dan mempunyai tugas, mengarahkan, merencanakan dan menetapkan kebijaksanaan serta mengambil keputusan strategi dalam perusahaan

2. Staff Koordinasi

Staff koordinasi bertugas untuk membantu pimpinan dalam perencanaan dan pengawasan memberikan masukan-masukan yang berguna dalam kelancaran usaha perusahaan baik langsung maupun tidak langsung

3. SPV Produksi

SPV produksi berfungsi sebagai merencanakan, mengontrol mengatur dan melaksanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC berkualitas dan dapat dicapai secara optimal.

4. Terminal

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasional terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas

5. Setter

Melaksanakan kegiatan operasional dimesin dan kabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga pada kegiatan operasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan untuk menghasil DOC maksimal.

6. Transfer

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional dan petunjuk yang diberikan oleh supervisi produksi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien agar tercapai secara optimal.

7. QC- DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

8. Kasir

Menyediakan, menyimpan, mengatur, mengontrol dan melaporkan penerimaan dan pengeluaran keuangan kas untuk kebutuhan operasional kerja. Sehingga pengeluaran dan laporan penggunaan uang kas dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengefektifkan maupun mengefisienkan biaya operasional perusahaan dapat tercapai.

9. SPV & GA

Melaksanakan tugas pelayanan umum kepada seluruh karyawan dalam mencapai sasaran kerja bagian personalia dan umum secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan

4.5 Aktivitas Perusahaan

Dalam menunjang kegiatan sehari-hari, maka pihak perusahaan mengembangkan lingkup pemasarannya, seiring dengan semakin meningkatnya permintaan produk dari konsumen dan pihak manajemen berupaya mengembangkan sayap usahanya dan meningkatkan kapasitas produksi. Aktivitas pada perusahaan ini ialah menyediakan dan membuat pakan ternak baik itu ayam, ikan dan pakan puyuh, pakan ikan yang terdiri dari pakain apung, dan pakan tenggelam. Pakan pellet terdiri dari butiran pellet dan crumble, tepung dan consentrat yang berguna untuk mempercepat pertumbuhan ikan atau ayam melalui makanan yang dimakannya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian peneliti kepada responden yang dilihat dan ditunjukkan secara langsung untuk menilai dan menyelesaikan dan mengevaluasi responden. Adapun identitas responden dalam penelitian ini ialah Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari responden yang ditunjukkan untuk melihat bagaimana dan sejauh mana jenis kelamin yang lebih dominan untuk menunjukkan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	59
2	Perempuan	18	40,9
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 44 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang atau 59%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 40,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada penelitian ini ialah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa laki-laki lebih mengutamakan tenaga fisik dan dibandingkan perempuan, laki-laki lebih cenderung menggunakan alat teknik dan pengolahan yang lebih intens.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana yang dapat di nilai dan menilai prestasi kerja karyawan tersebut, dengan usia yang sesuai maka akan dapat dievaluasi sejauh mana. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	6	7,3
2	26- 30 Tahun	18	40,9
3	31- 40 Tahun	17	38,6
4	41- 50 Tahun	3	6,8
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 6 orang atau 7,3%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 18 orang atau 40,9%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 17 orang atau 38,6%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di perusahaan ini yang paling dominan ialah berusia 26-30 tahun, hal ini dikarenakan

bahwa karyawan yang bekerja dengan usia yang tidak lebih muda maka karyawan akan mampu bekerja secara produktif.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan responden merupakan penilaian dari peneliti yang dapat dinilai untuk mengevaluasi dari pendidikan yang mana yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan menilai pendidikan maka karyawan akan mampu memahami kinerja dan hasil pekerjaannya itu sendiri. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	6	13,6
3	SMA/SMK	20	45,4
4	D3	10	22,7
5	S1	8	18
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 5 orang atau 11,3%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 6 orang atau 13,6%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 20 orang atau 45,4%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 8 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan SMA/ SMK, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada

perusahaan ini tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi, namun membutuhkan skill yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa besar prestasi kerja karyawan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	9	20,4
2	2- 4 Tahun	21	47,7
3	5 Tahun	11	25
4	8 Tahun	3	6,8
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 44 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 9 orang atau 20,4%. Karyawan yang bermasa kerja 2-4 tahun berjumlah 21 orang atau 47,7%. Karyawan yang bermasa kerja 5 tahun berjumlah 11 orang atau 25%. Dan karyawan yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 3 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah bermasa kerja 2-4 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan waktu yang lama dan masa kerja yang panjang maka

karyawan tersebut akan memahami bagaimana hasil kerja yang harus dilakukan untuk perusahaan.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden yang benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dalam pengujian validitas tersebut terlihat pada *correlated Item-Total Correlation* yang memiliki nilai lebih dari 0,30.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 44 - 2 = 42$ ialah 0,297 Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,537	0,297	Valid
	0,735	0,297	Valid
	0,879	0,297	Valid
	0,889	0,297	Valid
	0,732	0,297	Valid
	0,859	0,297	Valid

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
	0,639	0,297	Valid
	0,664	0,297	Valid
	0,721	0,297	Valid
	0,790	0,297	Valid
	0,876	0,297	Valid
	0,695	0,297	Valid
	0,776	0,297	Valid
	0,909	0,297	Valid
	0,790	0,297	Valid
	0,821	0,297	Valid
	0,790	0,297	Valid
	0,886	0,297	Valid
	Rotasi Kerja (Y)	0,920	0,297
0,909		0,297	Valid
0,802		0,297	Valid
0,736		0,297	Valid
0,891		0,297	Valid
0,541		0,297	Valid
0,886		0,297	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0,786	0,297	Valid
	0,649	0,297	Valid
	0,796	0,297	Valid
	0,875	0,297	Valid
	0,449	0,297	Valid
	0,614	0,297	Valid
	0,490	0,297	Valid
0,633	0,297	Valid	
0,699	0,297	Valid	

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam tabel tersebut merupakan uji validitas yang memiliki nilai r hitung nya lebih besar dari r tabel. Diketahui bahwa nilai r tabel atau corrected item total dalam penelitian ini ialah 0,297. Dan lebih kecil dari nilai r hitungnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel promosi kerja, rotasi kerja dan prestasi kerja memiliki data yang valid dan dapat dilanjutkan pada penelitian berikutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tidak stabil dalam mengukur suatu gejala, dan penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliable.

Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,956	0,60	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,928	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2.6, 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diketahui mengenai uji reliabilitas variabel promosi kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,956 > 0,60$), variabel rotasi kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,928 > 0,60$) dan variabel prestasi kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,879 > 0,60$). Jadi dapat diartikan bahwa dari semua keseluruhan item pada

variabel promosi kerja, rotasi kerja dan prestasi kerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas dan status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan yang lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggungjawab dan kewenangan yang lebih tinggi sesuai diberikan kepada mereka yang berprestasi (Fathoni, 2016: 160)

5.3.1 Kejujuran

Kejujuran adalah salah satu sikap atau tindakan yang dinilai oleh setiap karyawan dari pimpinan yang akan dievaluasi untuk menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut mampu jujur dalam bertindak dan menerima setiap pekerjaan dengan jujur dan tidak ada yang ditutup-tutupi. Untuk melihat indikator dari kejujuran dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Jujur Terhadap Diri Sendiri

Jujur terhadap diri sendiri merupakan salah satu tindakan yang harus dilakukan kepada setiap karyawan yang bekerja, karena untuk jujur kepada orang lain harus jujur terhadap diri sendiri dalam melakukan tindakan atau menyelesaikan pekerjaan. Baik itu yang dilakukan secara pribadi maupun secara

kelompok. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jujur terhadap diri sendiri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Jujur Terhadap Diri Sendiri

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	56,8
2	Setuju	12	27,2
3	Cukup Setuju	7	15,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jujur terhadap diri sendiri yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 56,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 15,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan baik dan jujur agar dalam penilaian promosi kerja diharuskan jujur dan mampu mempertimbangkan tindakannya dengan baik dan benar.

b. Jujur Terhadap Anggota Karyawan

Jujur terhadap anggota karyawan diharuskan untuk memenuhi dan mempertimbangkan dari kebutuhan antar karyawan dalam tindakan dan dari sikap kejujuran antar anggota karyawan akan memberikan kemudahan dan tidak menyalahartikan dari berbagai keputusan yang dapat membuat karyawan lain

percaya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jujur terhadap anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Jujur Terhadap Anggota Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	40,9
2	Setuju	14	31,8
3	Cukup Setuju	12	27,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jujur terhadap anggota karyawan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 31,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bertindak jujur antar anggotanya, karena jika karyawan ini tidak jujur antar sesama anggota, maka karyawan yang lain tidak ingin bekerjasama dan menjadi evaluasi dalam promosi kerja nantinya oleh perusahaan.

c. Jujur Terhadap Pekerjaan

Jujur terhadap pekerjaan adalah salah satu keinginan dan kebutuhan dari karyawannya dalam melaksanakan setiap kegiatan dan pelaksanaan kerjanya, jika pekerjaan dilakukan secara tidak jujur maka akan menyulitkan karyawan itu

sendiri dalam bekerja. Namun jika karyawan jujur maka akan mempermudah dirinya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jujur dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Jujur Terhadap Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	50
2	Setuju	17	38,6
3	Cukup Setuju	5	11,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jujur terhadap pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 38,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja jujur, karena jika pekerjaan yang dilakukan tidak jujur atau tidak memiliki unsur yang jelas dan selalu merugikan perusahaan maka prestasi kerja tidak akan tercapai.

5.3.2 Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Untuk melihat indikator dari disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Menyeimbangkan Waktu Kerja

Waktu kerja yang seimbang atau menyeimbangkan waktu kerja yang dapat disesuaikan antara pekerjaan dan pribadi adalah salah satu komponen dari disiplin, jika karyawan mampu mendisiplinkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan, maka akan mempermudah karyawan itu untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menyeimbangkan waktu kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Menyeimbangkan Waktu Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,2
2	Setuju	9	20,4
3	Cukup Setuju	16	36,3
4	Tidak Setuju	7	15,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyeimbangkan waktu kerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 20,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 15,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga atau pribadinya, beberapa dari karyawan masih ada yang terlihat kurang fokus bekerja dan masih memasukkan urusan pribadi dalam pekerjaan.

b. Disiplin Dengan Pekerjaan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan sikap yang disiplin dalam bekerja, maka cenderung perusahaan akan memberikan penilaian yang baik kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai disiplin dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Dengan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	47,7
2	Setuju	19	43
3	Cukup Setuju	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai disiplin dengan pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau

47,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu bekerja dengan kesesuaian waktu dan disiplin dengan pekerjaannya, maka perusahaan akan melakukan evaluasi kepada karyawan tersebut dengan baik.

c. Menaati Peraturan Perusahaan

Menaati peraturan perusahaan akan memberikan kemudahan dan kebijakan dari perusahaan itu untuk bekerja, karena jika karyawan yang menaati perusahaan dan kebijakan perusahaan dengan baik, maka akan mempermudah karyawan itu untuk mengikuti dan menerima semua kebijakan yang telah diberikan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menaati peraturan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Menaati Peraturan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	31,8
2	Setuju	18	40,9
3	Cukup Setuju	12	27,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menaati peraturan perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau

31,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diharuskan untuk menaati perintah dan aturan perusahaan agar terlaksananya tugas yang diemban nantinya jika mendapatkan kesempatan promosi, jika karyawan tidak menaati peraturan dengan baik, maka akan memungkinkan tidak mendapatkan promosi jabatan.

5.3.3 Kerjasama

Kerjasama dalam adalah sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama maka sinergisitasi kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan akan rendah dan tidak tercapai. Untuk melihat indikator dari kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan akan melahirkan keinginan dan tujuan yang ingin dicapai, karena dengan kerjasama yang di berikan atau dilaksanakan dengan tim atau kelompok kerja maka akan memberikan kemudahan, karyawan yang bekerja dengan tim dengan baik, maka penilaian bagi perusahaan untuk mempertimbangkan pada promosi jabatan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Antar Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	54,5
2	Setuju	20	45,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa anggota karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini menjadi sangat penting karena karyawan mampu berkoordinasi dengan sesama anggota karyawan.

b. Kerjasama Terhadap Pemimpin

Kerjasama terhadap pemimpin adalah salah satu keinginan dan kemudahan bagi karyawan tersebut untuk memahami dan mendapatkan tujuan dan pelaksanaan kerja dengan baik, karena jika karyawan tidak ingin dan tidak mampu bekerjasama dengan pemimpin maka perusahaan akan tidak tercapai tujuannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kerjasama terhadap pemimpin dapt dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Terhadap Pemimpin

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36,3
2	Setuju	19	43
3	Cukup Setuju	6	13,6
4	Tidak Setuju	3	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama terhadap pemimpin yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diharuskan untuk bekerjasama dengan pemimpin secara baik dan efisien, karena jika karyawan tidak ingin bekerja sama dengan pemimpin maka pelaksanaan kerja tidak akan selesai pada waktu yang tepat.

c. Keterkaitan Hubungan Kerjasama

Hubungan kerjasama antara saling terkait adalah satu keinginan dan kebutuhan yang dilakukan oleh perusahaan karena jika antar karyawan tidak saling terkait dan pemimpin kurang andil dalam hubungan kerjasama maka visi

dan misi tidak akan tercapai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keterkaitan hubungan kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Keterkaitan Hubungan Kerjasama

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	38,6
2	Setuju	18	40,9
3	Cukup Setuju	6	13,6
4	Tidak Setuju	3	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keterkaitan hubungan kerjasama yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 38,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan baik dan dapat bekerjasama untuk menghubungkan kerjasama secara kebersamaan baik anggota internal maupun kerjasama dengan eksternal.

5.3.4 Kecakapan

Kecakapan adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja untuk mengetahui dan menyelesaikan kemampuannya dalam bekerja, karyawan yang cakap dan kreatif akan dinilai baik kepada perusahaan. Untuk melihat indikator dari kecakapan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Cakap Dalam Bekerja

Kecakapan adalah suatu keterampilan atau karakteristik individu yang dapat membantu tercapainya kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya kecakapan yang dimiliki oleh setiap karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan dan mentransfer skill yang dimilikinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai cakap dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Cakap Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36,3
2	Setuju	18	40,9
3	Cukup Setuju	10	22,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai cakap dalam bekerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 22,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diharuskan untuk cakap dan terampil dalam tugas dan pekerjaannya, sehingga jika perusahaan melakukan evaluasi, baik itu evaluasi untuk promosi, karyawan memiliki nilai yang baik dimata perusahaan.

b. Kreatif Dalam Bekerja

Kreativitas adalah sifat pribadi individu (bukan merupakan sifat sosial yang dihayati masyarakat) yang terlihat pada sikap yang muncul dan ide-ide baru. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk mengkreasi sesuatu yang baru, baik berupa pendapat maupun hasil nyata, yang relative berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kreatif dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Kreatif Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	52,2
2	Setuju	21	47,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kreatif dalam bekerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 52,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 47,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan harus kreatif dan mampu mengandalkan keterampilannya dalam bekerja, sehingga karyawan tidak terpaku dengan skill yang sudah ia miliki sebelumnya.

c. Inovatif Dalam Bekerja

Inovatif dalam bekerja adalah kontribusi dari setiap yang dilakukan individu untuk menciptakan, mengenalkan, dan mengaplikasikan gagasan atau ide baru yang secara sengaja dalam suatu pekerjaannya, dan dapat memperoleh suatu pekerjaan, dan usaha untuk mendatangi hasil yang baru yang lebih menguntungkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai inovatif dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Inovatif Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	22,7
2	Setuju	4	9
3	Cukup Setuju	18	40,9
4	Tidak Setuju	12	27,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai inovatif dalam bekerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 22,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 9%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang menginovasikan dirinya untuk menggunakan terobosan atau ide baru dalam bekerja, sehingga karyawan hanya mengandalkan skill dan kreativitasnya dalam bekerja tanpa menginovasi ide yang lain.

5.3.5 Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari omongan orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk melihat indikator dari loyalitas dapat dilihat sebagai berikut:

a. Menjaga Nama Baik Perusahaan

Nama perusahaan yang dijaga dengan baik maka akan mampu memberikan dan menjadikan perusahaan semata-mata untuk hal yang baik dan dapat memberikan kepuasan untuk orang lain dalam bekerja. Salah satu sifat untuk menjaga nama baik perusahaan ialah dengan berkontribusi kepada perusahaan dan tidak mempermalukan perusahaan jika pada lingkungan eksternal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menjaga nama baik perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Nama Baik Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	31,8
2	Setuju	19	43
3	Cukup Setuju	11	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menjaga nama baik perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 31,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkann kredibilitas perusahaan diluar lingkungan, sehingga dengan penilaian nama yang baik, maka akan menciptakan kualitas perusahaan dengan baik.

b. Membela Perusahaan

Membela perusahaan adalah salah satu hal yang diharuskan untuk karyawan atau anggota lainnya karena dengan pembelaan yang baik dan dapat mengubah pandangan orang lain yang buruk tentang perusahaan, maka itu akan menjadi hal yang penting bagi penilaian promosi jabatan. Jika karyawan memiliki dan selalu membela perusahaan akan menjadi hal yang baik untuk karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai membela perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Membela Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,2
2	Setuju	24	54,5
3	Cukup Setuju	8	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai membela perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu membela perusahaan jika terlibat dalam masalah yang memungkinkan karyawan harus ikut dalam menyelesaikan masalah.

c. Tidak Merugikan Perusahaan

Merugikan perusahaan adalah hal yang tidak boleh dan tidak dianjurkan sebagai karyawan, jika karyawan selalu membuat perusahaan rugi, maka yang terjadi adalah penutupan perusahaan atau pemberhentian kerja untuk karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tidak merugikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Tidak Merugikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	47,7
2	Setuju	19	43
3	Cukup Setuju	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tidak merugikan perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 47,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menjaga perusahaan dan tidak pernah merugikan perusahaan, jika karyawan merasa merugikan perusahaan, maka secara tidak langsung perusahaan akan memberhentikan bagi karyawan yang dapat merugikan tersebut.

5.3.6 Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu instansi adalah bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin haruslah mampu melihat dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya dan bagaimana tentang

dirinya sendiri sehingga mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat. Untuk melihat indikator dari kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Membina Anggota

Pembinaan baik itu karir yang sukses dalam sebuah perusahaan tidak jauh di dukung dan di sokong oleh pimpinan perusahaan, teman dan kerabat kerja. Karir anggota yang masih dalam fase memulai untuk menuju kesuksesan haruslah di dukung oleh pimpinan perusahaan yang lebih utama. Lalu selanjutnya di dukung dengan kerabat kerja yang saling menguatkan kinerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai membina anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Membina Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36,3
2	Setuju	15	34
3	Cukup Setuju	13	29,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai membina anggota yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 29,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang di berikan kesempatan promosi juga harus mampu membina anggotanya dengan baik, tidak hanya pimpinan yang harus membina, tapi kepada cabang, atau kepada bagian produksi pada perusahaan ini selalu membina anggotanya dengan baik.

b. Memotivasi Anggota

Mendukung dan memotivasi anggota adalah salah satu sikap pimpinan yang dapat memberikan bentuk kontribusi anggota dalam menerapkan kegiatan anggotanya serta mendukung kegiatan yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan oleh anggota tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memotivasi anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Memotivasi Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	29,5
2	Setuju	9	20,4
3	Cukup Setuju	18	40,9
4	Tidak Setuju	4	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memotivasi anggota yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 29,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 20,4%. Karyawan yang

menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang dalam memotivasi anggotanya untuk bekerja lebih efektif lagi, karyawan atau bagian dari kepada produksi, atau jabatannya diatas dari staff masih kurang memotivasi anggotanya dengan baik.

c. Mempertahankan Sikap Yang Baik Kepada Anggota

Seseorang yang mengakui keberhasilan dan kesuksesan seseorang tersebut akan menjadikan jiwa seseorang menjadi baik dan merasa aman berada disekitar lingkungan tempat ia tinggal, termasuk dalam lingkungan kerja, jika pimpinan selalu mengakui memberikan sikap yang baik dan mengapresiasi dari kontribusi anggotanya meskipun itu kecil, maka suasana di suatu perusahaan akan kondusif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mempertahankan sikap yang baik kepada anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Mempertahankan Sikap Yang Baik Kepada Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	34
2	Setuju	23	52,2
3	Cukup Setuju	6	13,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mempertahankan sikap yang baik kepada anggota yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 52,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,6%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu memiliki sikap yang baik, baik itu dari karyawan biasa maupun karyawan yang sudah memiliki jabatan yang tinggi pada perusahaan ini, sikap yang baik akan memunculkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Promosi Kerja (X1) Pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru

Variabel Promosi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kejujuran						
Saya selalu jujur terhadap diri sendiri dan orang lain	25	12	7	0	0	194
Bobot Nilai	125	48	21	0	0	
Saya selalu jujur terhadap anggota karyawan	18	14	12	0	0	182
Bobot Nilai	90	56	36	0	0	
Saya selalu jujur dalam pekerjaan	22	17	5	0	0	193
Bobot Nilai	110	68	15	0	0	
Disiplin						
Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja yang baik	12	9	16	7	0	158
Bobot Nilai	60	36	48	14	0	
Saya selalu disiplin terhadap pekerjaan yang	21	19	4	0	0	193

Variabel Promosi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
saya lakukan						
Bobot Nilai	105	76	12	0	0	
Saya selalu menaati peraturan perusahaan	14	18	12	0	0	178
Bobot Nilai	70	72	36	0	0	
Kerjasama						
Saya mampu bekerjasama antar karyawan dengan baik	24	20	0	0	0	200
Bobot Nilai	120	80	0	0	0	
Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan perusahaan	16	19	6	3	0	180
Bobot Nilai	80	76	18	6	0	
Saya mampu menyesuaikan hubungan sosial antar karyawan yang lainnya dengan baik	17	18	6	3	0	181
Bobot Nilai	85	72	18	6	0	
Kecakapan						
Saya selalu cakap dan tanggap dalam bekerja	16	18	10	0	0	182
Bobot Nilai	80	72	30	0	0	
Saya selalu kreatif dalam bekerja	23	21	0	0	0	199
Bobor Nilai	115	84	0	0	0	
Saya selalu berinovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan	10	4	18	12	0	144
Bobot Nilai	50	16	54	24	0	
Loyalitas						
Saya mampu menjaga nama baik perusahaan	14	19	11	0	0	179
Bobot Nilai	70	76	33	0	0	
Saya mampu membela jika perusahaan mengalami masalah	12	24	8	0	0	183
Bobot Nilai	60	96	24	0	0	
Saya tidak merugikan perusahaan dalam keadaan apapun	21	19	4	0	0	193

Variabel Promosi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Bobot Nilai	105	76	12	0	0	
Kepemimpinan						
Saya mampu membina anggota bawahan	16	15	13	0	0	177
Bobot Nilai	80	60	39	0	0	
Saya selalu memotivasi anggota dalam bekerja	13	9	18	4	0	163
Bobot Nilai	65	36	54	8	0	
Saya mampu mempertahankan sikap yang baik kepada anggota	15	23	6	0	0	185
Bobot Nilai	75	92	18	0	0	
Total Skor						3.264
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya mampu bekerjasama antar karyawan dengan baik dengan skor sebanyak 200. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya selalu berinovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebanyak 144.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$18 \times 5 \times 44 = 3.960$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$18 \times 1 \times 44 = 792$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{3.960 - 792}{5}$$

$$: \frac{3.168}{5}$$

$$: 634$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel promosi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.960- 3.326

Baik = 3.326- 2.292

Cukup Baik = 2.292- 2.058

Tidak Baik = 2.058- 1.424

Sangat Tidak Baik = 1.424- 790

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel promosi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru adalah sebesar 3.264 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.326- 2.292 yang termasuk dalam kategori baik. hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja, dan mampu memiliki serta kemampuan kerjanya dapat diterima oleh perusahaan, hal ini memungkinkan karyawan dapat diberikan kesempatan untuk promosi jabatannya jika karyawan memiliki cara kerja yang baik.

5.4 Analisis Deskriptif Rotasi Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

Rotasi kerja adalah perubahan periodeik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi kerja mutasi personal yang dilakukan tanpa menimbulkan perubahan dalam gaji atau pangkat dengan

golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Untuk menjelaskan rotasi kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.4.1 Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Untuk melihat indikator pengalaman dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pengalaman Karyawan

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengalaman karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	54,5
2	Setuju	15	34
3	Cukup Setuju	5	11,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengalaman karyawan yang berjumlah 44 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 54,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan karyawan tersebut mampu memahami tugas dan bidang pekerjaannya dengan baik.

b. Pembinaan Pengalaman

Pembinaan pengalaman adalah hal yang dilakukan kepada karyawan dari perusahaan untuk melakukan binaan dan pengembangan karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan pekerjaannya dengan pengalaman yang sudah dibina oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pembinaan pengalaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Pengalaman

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	40,9
2	Setuju	16	36,3
3	Cukup Setuju	10	22,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan respnden mengenai pembinaan pengalaman yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut

dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 22,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan pembinaan pelatihan dan pengalaman kerja yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan mampu menilai dan nantinya jika karyawan ada perputaran atau rotasi kerja, karyawan tidak canggung lagi.

5.4.2 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan kognitif yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang yang mengingat atau suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, atau rangsangan yang diterimanya. Untuk melihat indikator dari pengetahuan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pengetahuan Dalam Mencari Informasi

Pengertian dalam mencari informasi adalah salah satu keinginan yang diberikan untuk seseorang karyawan yang dalam meneliti atau menjadikan informasi yang diduplikatnya di manfaatkan dengan baik bagi orang lain maupun dirinya sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengetahuan dalam mencari informasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Dalam Mencari Informasi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	63,6
2	Setuju	13	29,5
3	Cukup Setuju	3	6,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengetahuan dalam mencari informasi yang berjumlah 44 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 63,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 29,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 6,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima dan memberikan informasi yang berkualitas dan mereka (karyawan) mampu mencari dan mengetahui informasi mengenai pekerjaan dengan baik.

b. Pengetahuan Dalam Mengatasi Masalah

Mengatasi masalah adalah hal yang lumrah atau dapat segera diatasi tanpa ada kendala, dengan memiliki pengetahuan dalam mengatasi masalah tentu saja seorang karyawan harus memiliki agar dalam setiap masalah yang muncul karyawan tidak begitu larut dalam permasalahan kerjanya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengetahuan dalam mengatasi masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Pengatahuan Dalam Mengatasi Masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	34
2	Setuju	17	38,6
3	Cukup Setuju	12	27,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengetahuan dalam mengatasi masalah yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 38,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu mampu mengatasi masalah dan menyelesaikan masalah dengan caranya sendiri.

5.4.3 Kebutuhan

Kebutuhan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan diisi oleh perusahaan agar tidak menjadi hal yang kosong atau merupakan sesuatu yang harus diperhitungkan untuk setiap perusahaan, karena kebutuhan baik itu kebutuhan dari internal maupun eksternalnya sendiri. Untuk melihat indikator dari kebutuhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Permintaan dan Kebutuhan Perusahaan

Permintaan dan kebutuhan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh perusahaan jika misalnya dalam sebuah perusahaan sedang membutuhkan bidang pekerjaan yang masih kurang dalam memberikan dan menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai permintaan dan kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Permintaan dan Kebutuhan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	59
2	Setuju	14	31,8
3	Cukup Setuju	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai permintaan dan kebutuhan perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 59%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 31,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pemutaran karyawan karena merasa kebutuhannya untuk menemukan karyawan yang tepat atau kompeten pada bidangnya.

b. Kekosongan Jabatan Pada Perusahaan

Kekosongan pada sebuah perusahaan baik itu jabatan maupun bidang kerja yang dapat memberikan perusahaan terasa lebih mudah untuk dilakukan, dengan penilaian dari perusahaan atau merasa kosong dari jabatan tersebut maka dapat diberikan rotasi atau perputaran karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kekosongan jabatan pada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Kekosongan Jabatan Pada Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	31,8
2	Setuju	12	27,2
3	Cukup Setuju	15	34
4	Tidak Setuju	3	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kekosongan jabatan pada perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 31,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 6,8

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan rotasi kerja bukan karena kekosongan jabatan yang dimiliki oleh perusahaan,

tetapi jika ada karyawan atau merasa kelebihan anggota maka diperlukan rotasi kerja.

5.4.4 Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan salah satu resiko atau sesuatu yang dilakukan oleh karyawan yang dapat dilakukan tanpa dikerjakan oleh orang lain atau menerima seluruh tugas dan pekerjaan ini, Karena dengan tanggungjawab ini maka perusahaan akan percaya dengan seorang karyawan tersebut. Untuk melihat indikator dari tanggungjawab dapat dilihat sebagai berikut:

a. Menerima tanggungjawab

Penerimaan terhadap tanggungjawab yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan mempermudah karyawan itu untuk bekerja dan selalu melakukan yang terbaik untuk bekerja dan tugas yang telah diberikannya, dengan menerima tanggungjawab semua yang telah dilakukan oleh karyawan maka perusahaan akan lebih percaya untuk merotasikan kerjanya di posisi lain dan tempat lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menerima tanggungjawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Menerima Tanggungjawab

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	15,9
2	Setuju	18	40,9
3	Cukup Setuju	19	43
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menerima tanggungjawab yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 15,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 43%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang dalam tanggungjawab apalagi menerima secara keseluruhan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.

b. Mengambil Resiko Atas Pekerjaan

Menerima dan mengambil resiko atas pekerjaan adalah sebuah hal yang dapat diuntungkan untuk perusahaan, karena karyawan yang selalu menerima resiko dan mengambil resiko serta bertanggungjawab atas pekerjaannya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mengambil resiko atas pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33

Tanggapan Responden Mengenai Mengambil Resiko Atas Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	31,8
2	Setuju	19	43
3	Cukup Setuju	11	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengambil resiko atas pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 31,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa meskipun karyawan kurang menerima seluruh tanggungjawabnya dalam bekerja, tetapi karyawan mampu mengambil resiko dan menerima resiko dari perusahaan jika terjadi kesalahan.

Tabel 5.34
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Rotasi Kerja (X2) Pada PT. Indojava Agrinusa Farm Pekanbaru

Variabel Rotasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pengalaman						
Saya memiliki pengalaman berdasarkan bidang pekerjaan	24	15	5	0	0	195
Bobot Nilai	120	60	15	0	0	
Saya mampu membina dan mempertahankan pengalaman yang saya miliki	18	16	10	0	0	184
Bobot Nilai	90	64	30	0	0	
Pengetahuan						
Saya memiliki pengetahuan dalam mencari informasi untuk pekerjaan	28	13	3	0	0	201
Bobot Nilai	140	52	9	0	0	
Saya memiliki banyak pengetahuan dalam mengatasi masalah	15	17	12	0	0	179
Bobot Nilai	75	68	36	0	0	
Kebutuhan						

Saya ditawarkan rotasi kerja karena kebutuhan perusahaan	26	14	4	0	0	198
Bobot Nilai	130	56	12	0	0	
Saya mengganti bidang kerja karena kekosongan jabatan pada perusahaan	14	12	15	3	0	169
Bobot Nilai	70	48	45	6	0	
Tanggungjawab						
Saya mampu menerima seluruh tanggungjawab dalam pekerjaan	7	18	19	0	0	144
Bobot Nilai	35	72	57	0	0	
Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	14	19	11	0	0	179
Bobot Nilai	70	76	33	0	0	
Total Skor						1.449
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Saya memiliki pengetahuan dalam mencari informasi untuk pekerjaan dengan skor sebanyak 201. Dan yang paling rendah berada pada indikator Saya mampu menerima seluruh tanggungjawab dalam pekerjaan dengan skor sebanyak 144.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 44 = 1.760$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 44 = 352$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.760 - 352}{5}$$

$$: 281$$

$$: 281$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel rotasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.760- 1.479

Baik = 1.479- 1.198

Cukup Baik = 1.198- 917

Tidak Baik = 917- 636

Sangat Tidak Baik = 636- 355

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel rotasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru adalah sebesar 1.449. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.479- 1.198 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan mampu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik serta adanya kebutuhan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk dilakukan rotasi kerja, sehingga penggunaan rotasi kerja ini diperlukan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan lebih baik kepada nasabah dan

pemegang saham. Sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memakmurkan kesejahteraan pemegang saham. Untuk melihat prestasi kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.5.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu hasil kerja efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang baik dan efektif, Untuk melihat indikator kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kerapian Kerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu bentuk kedisiplinan dan kualitas kerja yang diberikan untuk perusahaan. Dan dengan kerapian dalam bekerja maka akan meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja karyawan dengan efektif dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Jika karyawan tidak rapi dalam bekerja akan memungkinkan untuk mengulangi pekerjaan tersebut secara berulang kali.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kerapian kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	40,9
2	Setuju	21	47,7
3	Cukup Setuju	5	11,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 47,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu dituntut untuk rapi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik.

b. Ketepatan Kerja

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	52,2
2	Setuju	14	31,8
3	Cukup Setuju	7	15,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 52,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 31,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 15,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

5.5.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan selama bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja yang baik dan efektif maka akan memudahkan karyawan dan menilai perusahaan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi dan kecekatan yang baik. Kuantitas kerja karyawan sangat dinilai penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien. Untuk menjelaskan kuantitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan Kerja

Kemampuan dalam bekerja haruslah memiliki tingkatan baik dari tingkatan yang rendah maupun tingkatan yang tertinggi, dengan beberapa tingkatan dalam bekerja tersebut diharuskan untuk menyelesaikan dengan kemampuannya masing-masing individu agar dalam menyelesaikan pekerjaan dapat sejalan dengan harapan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36,3
2	Setuju	18	40,9
3	Cukup Setuju	8	18
4	Tidak Setuju	2	4,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan kerja yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 40,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 4,5%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga prestasi kerjanya dapat berjalan dengan efektif.

b. Penyelesaian Kerja Sesuai Target

Kemampuan mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Karena dengan target yang sesuai maka karyawan mampu menilai prestasinya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja sesuai target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Kerja Sesuai Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	45,4
2	Setuju	19	43
3	Cukup Setuju	5	11,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja sesuai target yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 45,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu bekerja dengan target yang sesuai dengan kebijakan perusahaan dan selalu tepat waktu dalam bekerja.

c. Penyelesaian Kerja Melebihi Target

Pekerjaan melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri karyawan itu tersebut, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja melebihi target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Kerja Melebihi Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	13,6
2	Setuju	12	27,2
3	Cukup Setuju	26	59
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja melebihi target yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 13,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 59%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu menargetkan kerja sesuai dengan target yang sudah diberikan, dan jarang sekali melebihi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

5.5.3 Waktu

Waktu adalah jam kerja yang disesuaikan untuk setiap orang dalam bekerja baik dalam hitungan jam hari dan bulan. Dengan waktu yang sudah diberikan maka bagaimana orang akan menggunakannya atau melalaikannya. Karena dengan waktu yang sudah dilalui untuk bekerja maka akan mampu meningkatkan waktu kerjanya dengan baik. Untuk menjelaskan waktu dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Penyelesaian Kerja Sesuai Waktu

Penyelesaian kerja dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja sesuai waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40

Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Kerja Sesuai Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36,3
2	Setuju	17	38,6
3	Cukup Setuju	11	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja sesuai waktu yang berjumlahn 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau

38,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan kerja sesuai dengan jam kerja atau waktu yang telah diberikan oleh perusahaan, tanpa jam lembur.

b. Kehadiran Tepat Waktu

Kedisiplinan dengan waktu yang tepat baik itu absen masuk dan kehadiran merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kehadiran tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	50
2	Setuju	15	34
3	Cukup Setuju	7	15,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kehadiran tepat waktu yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau

50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 15,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu diberikan kehadiran yang jelas dan ketat, agar pelaksanaan kerja dilakukan secara efektif dan efisien.

c. Pulang Tepat Waktu

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pulang tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42

Tanggapan Responden Mengenai Pulang Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36,3
2	Setuju	17	38,6
3	Cukup Setuju	6	13,6
4	Tidak Setuju	5	11,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pulang tepat waktu yang berjumlah 44 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 38,6%. Karyawan yang

menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,6% Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan waktu kerja dengan tepat dan mendapatkan waktu pulang yang tepat juga.

Tabel 5.43
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Prestasi Kerja (Y) Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

Variabel Prestasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Saya selalu rapi dalam bekerja	18	21	5	0	0	189
Bobot Nilai	90	84	15	0	0	
Saya selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	23	14	7	0	0	192
Bobot Nilai	115	56	21	0	0	
Kuantitas Kerja						
Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan target kerja saya	16	18	8	2	0	180
Bobot Nilai	80	72	24	4	0	
Saya mampu menyelesaikan kerja sesuai target yang diberikan perusahaan	20	19	5	0	0	191
Bobot Nilai	100	76	15	0	0	
Saya selalu bekerja melebihi target dari kebijakan perusahaan	6	12	26	0	0	156
Bobot Nilai	30	48	78	0	0	
Waktu						
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan	16	17	11	0	0	181
Bobot Nilai	80	68	33	0	0	

Variabel Prestasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	22	15	7	0	0	188
Bobot Nilai	110	60	21	0	0	
Saya diberikan waktu pulang yang tepat oleh perusahaan	16	17	6	5	0	176
Bobot Nilai	80	68	18	10	0	
Total Skor						1.457
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya selalu tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebanyak 192. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya selalu bekerja melebihi target dari kebijakan perusahaan dengan skor sebanyak 156.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &8 \times 5 \times 44 = 1.760 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &8 \times 1 \times 44 = 352 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{1.760 - 352}{5} \\ &: 281 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.760- 1.479

Baik = 1.479- 1.198

Netral = 1.198- 917

Tidak Baik = 917- 636

Sangat Tidak Baik = 636- 355

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru adalah sebesar 1.457 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.479- 1.198 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan mampu bekerja dengan kualitas yang sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga karyawan mampu diberikan kesempatan untuk promosi jabatan dan rotasi ke cabang lainnya.

5.6 Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

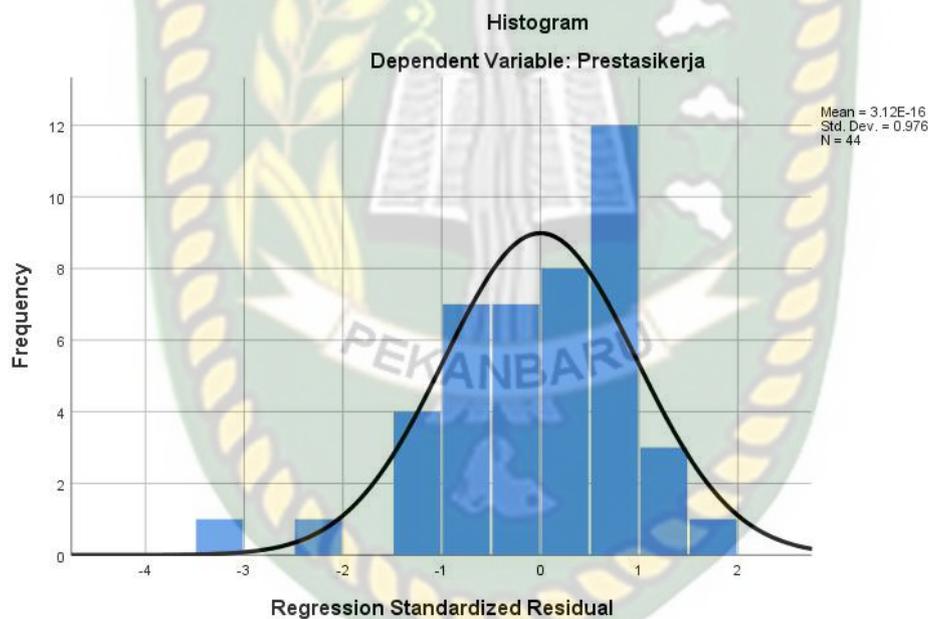
1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram

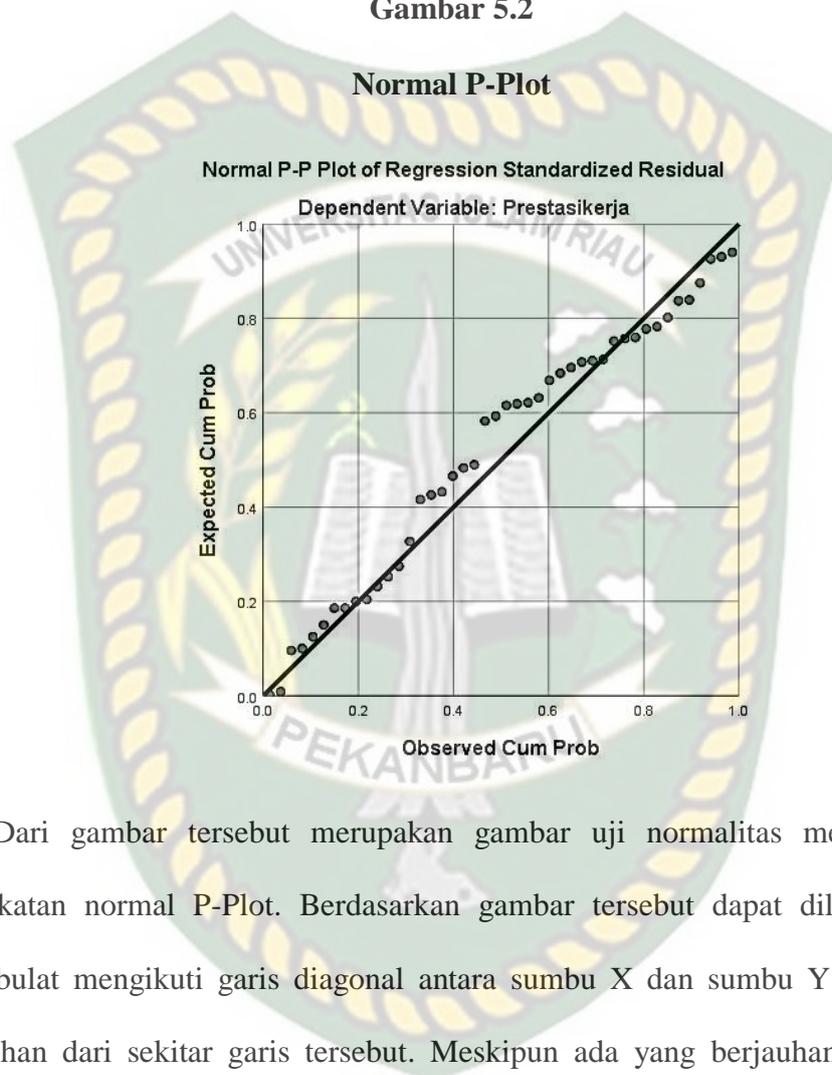


Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang ditunjukkan bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian dapat berdistribusi normal. Dan

adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2

Normal P-Plot



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk

mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.44
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.632	2.062		.792	.433
	Promosi	.139	.045	.248	3.059	.004
	Rotasi	.805	.086	.759	9.352	.000

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,632 + 0,139 X_1 + 0,805 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Promosi Jabatan

X_2 : Rotasi Kerja

Y : Prestasi Kerja

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi promosi kerja

b_2 : Koefisien regresi rotasi kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 1,632 artinya jika promosi dan rotasi kerja satuan nilainya adalah (0), maka prestasi kerja akan tetap berada pada 1,632 Artinya jika PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru tidak melakukan promosi jabatan kepada karyawan dan tidak mengevaluasi karyawan dengan tujuan merotasi bidang kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan akan tetap berada pada 1,632 atau 16,32%.
- b. Koefisien regresi dari variabel promosi kerja. Jika satuan nilai dari promosi kerja memiliki coefficient (b1)= 0,139. Hal ini berarti jika perusahaan menilai dan mengevaluasi dari sikap kerja karyawan yang bertujuan untuk melakukan promosi jabatan, maka tingkat prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,139 atau 13,9%.
- c. Koefisien regresi dari rotasi kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= 0,805. Hal ini berarti jika karyawan dilakukan rotasi kerja atau pemutaran karyawan berdasarkan bidang kerja yang bervariasi untuknya maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,805 atau 80,5%.

5.6.2 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas

tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.45
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.756	.744	3.30279	1.105

a. Predictors: (Constant), Rotasi, Promosi

b. Dependent Variable: Prestasikerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .870^a$. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,744 atau 74,4%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa promosi kerja atau jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan perusahaan melakukan perputaran yang efektif kepada karyawan maka akan berpengaruh secara kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

2. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (promosi jabatan dan rotasi kerja) secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karyawan (PT. Indojoya Agrinusas Farm Pekanbaru), jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.46
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1388.300	2	694.150	63.634	.000 ^b
	Residual	447.245	41	10.908		
	Total	1835.545	43			

- a. Dependent Variable: Prestasikerja
- b. Predictors: (Constant), Rotasi, Promosi

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,21$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 63,634 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,634 > 3,21$) yang berarti bahwa variabel promosi jabatan dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

c. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47
Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.632	2.062		.792	.433
	Promosi	.139	.045	.248	3.059	.004
	Rotasi	.805	.086	.759	9.352	.000

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel promosi kerja (X1) = memiliki nilai t hitung 3,059 > dan T tabel 1,681 dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,004 (3,059 > 1,681). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima,

artinya promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

2. Nilai t-hitung untuk variabel rotasi kerja (X_2) = memiliki nilai t hitung $9,352 >$ dan t tabel $1,681$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$ yaitu ($9,352 > 1,681$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru. Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas dan status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan dan yang lainnya.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya promosi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel rotasi kerja berada pada indikator yaitu saya mampu bekerjasama antar karyawan dengan baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki tim kerja yang mampu

bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengefektifkan hasil kerjanya dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator saya selalu berinovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru ini masih kurang mampu dalam berinovasi dan melakukan ide-ide yang kreatif dan terbaru dalam tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Brotojoyo, Lukman Ahmad Imron dan Achmad Choeruddin pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Jakarta Barat.

2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru. Rotasi kerja adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel rotasi kerja berada pada indikator yaitu saya memiliki pengetahuan dalam mencari informasi untuk pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini berkompetensi dan memiliki tingkat pengetahuan dalam mencari informasi dan menerima informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Skor persentase paling rendah pada variabel rotasi kerja berada pada indikator saya mampu menerima seluruh tanggungjawab dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu dalam menerima seluruh tanggungjawab yang diberikan perusahaan, karena karyawan memiliki tanggungjawab pribadi atau bidang kerjanya masing-masing tanpa memikirkan tanggungjawab orang lain yang bukan keharusan untuk dirinya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Rifda Furqhani Wahyuddin pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar.

3. Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010: 108) promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang semakin besar. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Dan rotasi kerja adalah merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas dan tanggungjawab karyawan sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terspesialisasi. Dengan promosi dan rotasi kerja akan menghasilkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

promosi kerja dan rotasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,744 atau 74,4%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa promosi kerja atau jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan perusahaan melakukan perputaran yang efektif kepada karyawan

maka akan berpengaruh secara kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru
2. Rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru
3. Promosi jabatan dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan pengembangan karyawan dengan cara menilai dan mengevaluasi kerja dengan efektif agar karyawan mampu berinovasi dengan terobosan yang baru dalam bekerja.
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk membina karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya agar rotasi kerja diperuntukkan

kepada karyawan yang pantas dan bertanggungjawab untuk menerima semua resiko dalam pekerjaan di perusahaan ini.

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dan menganalisis variabel diluar variabel penelitian ini pada objek yang sama sehingga penelitian berikutnya menjadi penelitian yang sempurna
4. Diharapkan kepada penulis untuk mampu menimplementasikan dan menerapkan konsep dan teori yang berhubungan dengan penelitian ini nantinya



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Alex S Nitisemito, 2004, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Yudhistira.
- Anthony, Govindarajan, 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 11, Jakarta: Salemba Empat
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2005, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Flippo, Edwin, 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam, 2009, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, 2013. *Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani, 2012, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFYogyakarta,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.
- Kaymaz, Kurtulus, 2010. *The Effects Of Job Rotation Practices On Motivation, A Research On Managers in the Automotivas Organizations*. Bussiness Economic Research, Journal. Vol. 1 No. 3
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang dan Marihot AMH Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat, 2008, *Manajemen tenaga kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung: Pioner Jaya

- Nawawi, Hadori, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada,
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, 2009, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Slamet, Wiyadi, 2007, *Kepemimpinan dalam Perusahaan*, Jakarta: Bharata
- Sondang, Siagian, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Stoner, James. 2002. *Management*. Jakarta: PT. Prehalindo
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Ed.5.Cet.10*. Jakarta: Rajawali Pers