

SKRIPSI

**PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. BULOG DIVISI REGIONAL KEPULAUAN RIAU**



OLEH:

FATHUR HAIKAL

165211062

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

**Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fathur Haikal
NPM : 165211062
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog
Divisi Regional Kepulauan Riau.

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

21/6/22 Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI



Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : FATHUR HAIKAL

NPM : 165211062

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN (S1)

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT.
BULOG DIVISI REGIONAL KEPULAUAN RIAU

SPONSOR : HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M. Sc

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
	sponsor		Sponsor

14/039/2021	X	- perbaiki judul - perbaiki penulisan - telaah pustaka	
21/09/2021	X	-penelitian terdahulu -latar belakang masalah -kerangka pemikiran	
05/10/2021	X	-operasional variabel	
20/12/2021	X	-perbaiki metode penelitian -perbaiki jenis dan sumber data	
19/02/2022	X	ACC Seminar Proposal	
10/03/2022	X	-perbaiki abstrak -perbaiki kata pengantar	
26/03/2022	X	-perbaiki hasil penelitian -perbaiki pembahasan	
10/04/2022	X	-sesuaikan sistematika penulisan	

23/04/2022	X	ACC Seminar Hasil	
------------	---	-------------------	---

Pekanbaru, 22 Juli 2022

WAKIL DEKAN I


Dina Hidayat, SE., M.Si., AK. CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 524/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 20 Mei 2022, Maka pada Hari Sabtu 21 Mei 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Fathur Haikal |
| 2. NPM | : 165211062 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 21 Mei 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B-) 70 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

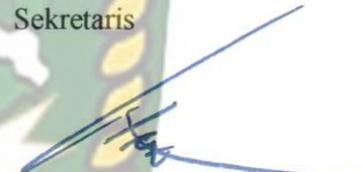
PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 21 Mei 2022

Mengetahui
Dekan.


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 524 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1 Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

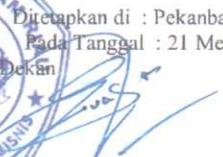
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini.

N a m a : Fathur Haikal
N P M : 165211062
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 21 Mei 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

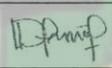
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Fathur Haikal
NPM : 165211062
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.
Hari/Tanggal : Sabtu 21 Mei 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

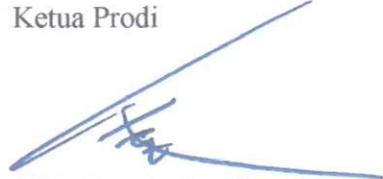
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 70)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 21 Mei 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

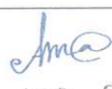
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Fathur Haikal
 NPM : 165211062
 Judul Proposal : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divre Riau & Kepri Kota Pekanbaru.
 Pembimbing : 1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 05 Januari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

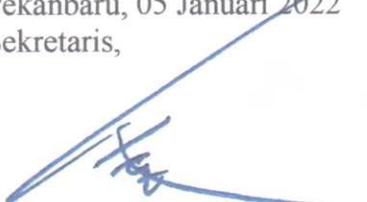
Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 05 Januari 2022
Sekretaris,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 932/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-09-09 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode: 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Fathur Haikal
 N P M : 165211062
 Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divre Riau & Kepri Kota Pekanbaru.
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 14 September 2021
 Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : FATHUR HAIKAL
NPM : 165211062
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BULOG DIVISI REGIONAL KEPULAUAN RIAU.
PEMBIMBING : HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 05 April 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT. BULOG DIVISI REGIONAL
KEPULAUAN RIAU.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kecurangan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 22 Juli 2022

Yang memberi pernyataan



Fathur Haikal

165211062

ABSTRAK

PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BULOG DIVISI REGIONAL KEPULAUAN RIAU

Oleh:

Fathur Haikal

165211065

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau dengan jumlah karyawan 41 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 41 orang dengan menggunakan sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS V. 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, Prestasi Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan.

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYEE ACHIEVEMENT ON POSITION PROMOTION IN PT. BULOG DIVISI REGIONAL KEPULAUAN RIAU

By:

Fathur Haikal

165211065

The purpose of this study was to analyze the effect of employee performance on job promotions at PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. The population used in this study were employees at PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau with the number of employees 41 employees, while the sample taken as many as 41 people using the census. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the SPSS V program. 22. The results show that the variable, Employee Performance has a positive and significant influence on Position Promotion at PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.

Keyword: Employee Performance and Position Promotion.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau”**.

Skripsi ini terwujud bukan hanya kemampuan yang penulis miliki melainkan juga diperoleh dari pihak lain yang senantiasa memberikan saran dukungan serta bantuannya kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya Drs. Suprizal (Ayah), Marhamah (Ibu), terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini sampai menyelesaikan skripsi saya.
2. Ibu DR.Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
4. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 4 Maret 2022

Penulis

FATHUR HAIKAL

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	11
2.1 Prestasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	12
2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja	12
2.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	14
2.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	16
2.1.6 Kriteria Prestasi Kerja.....	17
2.2 Promosi Jabatan	18
2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan	18
2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan.....	20

2.2.3 Jenis-jenis Promosi Jabatan	21
2.2.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan	22
2.2.5 Indikator Promosi Jabatan.....	24
2.2.6 Asas-asas Promosi Jabatan.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
2.5 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Operasional Variabel.....	30
3.3 Jenis Dan Sumber Data	31
3.4 Populasi Dan Sampel.....	31
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1 Sejarah PT. Bulog Divisi Regional kepulauan Riau	37
4.2 Visi dan Misi PT. Bulog Divisi Regional kepulauan Riau.....	38
4.3 Struktur Organisasi.....	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Karakteristik Responden	41
5.1.1 Jenis Kelamin	41
5.1.2 Umur	42
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	43

5.1.4 Lama Bekerja	44
5.2 Uji Validitas dan Reabilitas	44
5.3 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja	47
5.3.1 Hasil Kerja	47
5.3.1.1 Adanya kualitas dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan	47
5.3.2 Banyaknya pekerjaan.....	48
5.3.2.1 Adanya kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan	48
5.3.3 Sikap	49
5.3.3.1 Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan	49
5.3.4 Kerjasama	50
5.3.4.1 Adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya	50
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja.....	52
5.5 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan	54
5.5.1 Kejujuran	54
5.5.1.1 Karyawan harus memiliki rasa kejujuran dalam bekerja.....	54
5.5.1.2 Adanya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan	55
5.5.2 Disiplin	56
5.5.2.1 Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan	56
5.5.2.2 Karyawan harus tepat waktu datang ketempat kerja	57
5.5.3 Prestasi kerja	58
5.5.3.1 Adanya prestasi karyawan mendapatkan kenaikan jabatan	58
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan..	59

5.7 Hasil Analisis Data.....	61
5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	61
5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	62
5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	63
5.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)	63
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB VI PENUTUP	66
6.1 Kesimpulan	66
6.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Target & Realisasi Pengadaan Beras Dalam Negeri	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel	30
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 5.7 Adanya kualitas dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan	48
Tabel 5.8 Adanya kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan ..	49
Tabel 5.9 Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan	50
Tabel 5.10 Adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya	51
Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja (X)	52
Tabel 5.12 Karyawan harus memiliki rasa kejujuran dalam bekerja	54

Tabel 5.13 Adanya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan	55
Tabel 5.14 Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan	56
Tabel 5.15 Karyawan harus tepat waktu datang ketempat kerja	57
Tabel 5.16 Adanya prestasi karyawan mendapatkan kenaikan jabatan	58
Tabel 5.17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan (Y).....	59
Tabel 5.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 5.19 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r).....	62
Tabel 5.20 Hasil Uji T (Parsial).....	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Wilayah Tipe B.....	40



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu wadah yang menuntut adanya kerjasama antara masing-masing karyawan dalam mencapai suatu tujuan bersama yang telah disepakati. Dengan semakin pesatnya perkembangan zaman dan teknologi saat ini, setiap perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan baik perusahaan domestik maupun perusahaan asing tentu akan menciptakan gairah persaingan yang semakin ketat dengan tujuan untuk mempertahankan eksistensi dari masing-masing perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan SDM yang memiliki kinerja sangat baik dan optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan SDM pada kesehariannya merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rusby (2017:40) SDM merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur SDM menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu

perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi oleh perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Pada umumnya orang yang bekerja dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari dua hal, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan perusahaan tersebut. Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Bagi perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, yaitu dalam hal identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Era bisnis global yang kini semakin berkembang pesat menuntut perusahaan harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja karyawannya, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya, karena prestasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian hasil dari kinerja suatu

perusahaan. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari karyawan suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Perum Bulog merupakan kepanjangan dari Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik yang merupakan Perusahaan Umum Milik Negara yang mengelola logistik pangan. Bulog bertugas untuk distribusi dan stabilisasi harga bahan pangan seperti beras, daging, bawang merah, bawang putih dan gula pasir. Bulog juga bertugas untuk pengadaan beras dalam negeri, menyalurkan bahan pangan bersubsidi kepada sasaran masyarakat tertentu dan mengelola cadangan beras pemerintah (CBP). Selain itu Bulog juga memiliki lingkup bisnis meliputi usaha pergudangan logistik, pemberantasan hama, perdagangan komoditi pangan, usaha eceran dan sebagainya.

Menurut Zainal, dkk (2014: 406) salah satu yang dapat dilakukan untuk melihat perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja atau prestasi kerja dari para karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, dapat dilihat dari tabel di bawah ini mengenai data jumlah karyawan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Kanwil Riau dan Kepri				
1	Pemimpin Kanwil Riau dan Kepri	1	-	1
2	Askanwil Madya Bid OPP	3	-	3
3	Auditor Muda	1	-	1
Bidang Minku				

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
4	Kasi Sekretariat Umum dan Humas	1	-	1
5	Kasi SDM, Hukum, dan Manajemen Perubahan	1	-	1
6	Kasi Akuntansi	-	1	1
7	Kasi Keuangan	-	1	1
8	Kasir	-	1	1
9	Staff	2	2	4
Bidang Operasional & PP				
10	Pjs1 Kabid Operasional & PP	1	-	1
11	Kasi Pergudangan, Persediaan, dan Angkutan	1	-	1
12	Kasi Perawatan dan Pengendalian Mutu	1	-	1
13	Kasi Perencanaan OPS dan Data Pangan	-	1	1
14	Staff	2	1	3
15	PPK	1	-	1
Bidang Komersial				
16	Kabid Komersial	1	-	1
17	Kasi Komunikasi Pemasaran	1	-	1
18	Kasi Penjualan Ritel	1	-	1
19	Kasi Penjualan Grosir dan Pasar Pemerintah	-	1	1
20	Korlap Opaset	-	1	1
21	Area Manager UB-Jastasma	1	-	1
22	Staff	1	3	4
Bidang Pengadaan				
23	Kabid Pengadaan	1	-	1
24	Kasi Pengadaan Pangan	1	-	1
25	Kasi Pengadaan Barang dan Jasa	1	-	1
26	Staff	1	-	1
Bidang PB & Industri				
27	Kabid PBI	1	-	1
28	Kasi Pengolahan	1	-	1
29	Kasi Teknologi Informasi	-	1	1
30	Staff	2	-	2
Jumlah				41

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa banyaknya jabatan dan divisi yang ada Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, dengan jumlah karyawan yang ada yaitu 41 orang karyawan. Beberapa cara yang telah ditempuh oleh PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan memperoleh promosi jabatan sesuai dengan kriteria perusahaan tersebut.

Fenomena permasalahan mengenai promosi jabatan tidak berbeda jauh dengan permasalahan yang terjadi di PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, yang dimana seorang manajer dapat memberikan jabatan dan penempatan posisi pada karyawannya berdasarkan beberapa teori dan kualifikasi tertentu dengan cara melalui promosi jabatan dengan melihat dan mempertimbangkan prestasi kerja karyawannya yang telah di raihny.

Pengembangan SDM salah satunya dapat dilakukan dengan cara melakukan promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu, promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dan promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi SDM dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Dengan adanya promosi jabatan dalam perusahaan, pada dasarnya memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria

yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain. Hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Menurut Dewi & Sungkono (2017: 1994) bahwa promosi jabatan di beberapa perusahaan secara umum dilakukan berdasarkan prestasi kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan diprioritaskan dalam mendapatkan promosi jabatan. Sebelum memberikan keputusan promosi jabatan, atasan hendaknya melakukan penilaian prestasi kerja seobyektif mungkin terhadap karyawan tersebut dan menjunjung tinggi keadilan dalam memberikan penilaian.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka untuk mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Adapun prestasi kerja pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, sebagai berikut ini:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Target & Realisasi Pengadaan Beras Dalam Negeri

Tahun	Realisasi Pengadaan Beras Dalam Negeri (Ton)		Rata-Rata%
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	
2019	1.800.000	1.199.324	66,66%
2020	1.400.000	850.000	60,72%

Dapat dilihat dari tabel 1.2 target dan realisasi pengadaan beras dalam negeri di PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau pada tahun 2019 target yang diinginkan oleh perusahaan 1.800.000 Juta Ton terdapat realisasi yang tercapai di tahun 2019 sebesar 1.199.324 Juta Ton maka rata-rata atau hasil persentase yang dihasilkan pada tahun 2019 sebesar 66,66%. Sedangkan pada tahun 2020 perusahaan menargetkan pengadaan beras dalam negeri sebesar 1.400.000 Juta Ton dan memiliki realisasi yang tercapai oleh perusahaan di tahun 2020 sebesar 850.000 Ratus Ton memiliki persentase sebesar 60,72%

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa jelas bahwa promosi jabatan akan menimbulkan adanya kenaikan prestasi kerja dari karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah "Apakah Prestasi Kerja Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau?"

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan karyawan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Prestasi Kerja karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja di perusahaan tersebut.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan dalam meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membagikannya dalam 6 bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil dari berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal, yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian, dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka untuk mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Arif dkk (2020: 108) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Prayudi (2017:17) prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja yang teratur, disiplin dan konsentrasi.

Sejalan dengan itu Khairudin, E (2017: 56) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya yang dimiliki sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Perusahaan saat ini tidak sembarangan dalam memilih dan menempatkan karyawan yang dimiliki dalam menduduki suatu posisi jabatan. Sehingga, menurut Purwaningsih, A & Magdalena, B (2017: 16) apabila prestasi kerja seorang

karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan, dan juga memiliki waktu (lama kerja) yang sudah cukup sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi lagi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut Cormic dan Tiffin yang dikutip oleh Hardani Widhiastuti, menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Faktor individual, yang meliputi: sifat-sifat fisik, sifat-sifatkepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin,tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
- 2) Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaanantara lain: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyiaran, kebi singan, temperatur, dan ventilasi.
- 3) Faktor sosial dan organisasi, antara lain: kebijakan perusahaan,jenis latihan dan pengawasan, dan sistem upah di lingkungan sosial.

2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Nurlina, N (2020: 71) pada dasarnya adalah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil dari kerja mereka yang dinilai oleh atasan pada perusahaan tersebut. Kegiatan

penilaian ini juga dapat memperbaiki keputusan-keputusan yang berkaitan dengan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini tentu akan dapat memotivasi para karyawan untuk kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

Sejalan dengan hal itu, menurut Dewi, I. M & Sungkono, S.W (2017: 1995) penilaian prestasi kerja pada suatu perusahaan memerlukan tingkat ketelitian yang sangat tinggi. Penilaian prestasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Karyawan tersebut dapat mengembangkan karir mereka menjadi lebih tinggi lagi dan tentu ini akan sangat berdampak positif bagi perusahaan dimanapun karyawan tersebut berada.

Menurut Simanjuntak, dkk (2017: 6) penilaian prestasi kerja merupakan salah satu bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Setiap perusahaan memiliki metode penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini tergantung dengan kebijakan manajemen yang ada pada perusahaan tersebut. Kemudian, menurut Zainal (2014: 406) sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja atau prestasi kerja, yaitu kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya dengan baik yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Sedangkan menurut Windarto (2017:85) dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapatkan perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja, asalkan proses

penilaiannyadilakukan dengan jujur dan objektif serta ada tindaklanjutnya. Tindaklanjut daripenilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, atau balas jasanya dinaikkanberupa upah/gaji.Danmenurut Dewi & Sungkono (2017: 1999) penilaian prestasi kerja merupakan salah satu upaya untuk menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka manajer perusahaan dapat mengetahui seberapa mampu karyawan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak diberikan baginya. Selain itu, dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salahsatunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

2.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rusby (2017: 152) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai sumber informasi untuk menentukan kebijakan strategi SDM perusahaan untuk masa yang akan datang, sebagai suatu alat evaluasi kinerja para karyawan, serta sebagai alat untuk memetakan potensi dari setiap karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Zainal, dkk (2014: 408) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan selama ini.

2. Pemberian imbalan yang serasi bagi karyawan, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji secara berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari setiap karyawan.
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Meningkatkan etos kerja karyawan.
8. Memperkuat hubungan kerja antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan serta memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier yang akan datang.
10. Riset seleksi sebagai kriteria dari keberhasilan/efektifitas dalam perekrutan karyawan.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan dalam perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun dalam pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja dalam bekerja.
17. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi lebih baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi dalam pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah kepada karyawan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Tajuddin (2012: 18) ada beberapa hal yang merupakan manfaat dari penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Sebagai dasar mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam perusahaan.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
4. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan serta untuk meningkatkan kemampuan karyawan kembali.
5. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sebagai dasar untuk mengembangkan uraian tugas para karyawan.

2.1.6 Kriteria Prestasi kerja

Beberapa indikator prestasi kerja yang menjadi kriteria penilaian prestasi kerja yaitu:

a. Kualitas

Mutu yang dihasilkan karyawan dalam bekerja. Pengukuran kualitatif mencerminkan seberapa baik proses dan penyelesaiannya.

b. Kuantitas

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

c. Kehandalan

Ketepatan dalam mengambil tindakan yang penuh dengan ketelitian atau kecakapan dalam pengambilan keputusan.

d. Sikap

Prilaku yang mencerminkan diri karyawan dalam melakukan tindakan dalam melaksanakan peran dalam perusahaan.

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan, sesuai tidaknya dengan waktu yang ditetapkan dalam aturan

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan caramelakukan promosi jabatan. Menurut Khairudin, E (2017: 57) setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan, memiliki sebuah harapan sebagai tanda balas jasa atas pengorbanannya atau prestasi yang telah diberikannya selama bekerja. Salah satu harapan tersebut adalah untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Promosi jabatan memiliki arti yang sangat penting bagi karyawan secara menyeluruh, sehingga dengan adanya pemberian kesempatan untuk promosi jabatan, karyawan akan termotivasi dalam bekerjasama dan berprestasi maka akhirnya tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya.

Kemudian menurut Rahayu (2017: 63) promosi jabatan merupakan perpindahan posisi/jabatan seorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Sedangkan menurut Oktafiasari (2017: 6) promosi jabatan adalah hal yang menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam menentukan kompensasi bagi setiap karyawannya. Jadi, kompensasi itu merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya, berupa uang ataupun bukan uang sebagai balas jasa atas kinerja dan prestasi karyawan tersebut.

Menurut Putra & Widyani (2020: 83) promosi jabatan diberikan apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, jabatan yang lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih besar. Jadi, menurut Purwaningsih, A & Magdalena, B (2017: 14) dengan adanya promosi jabatan karyawan akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer perusahaan mereka sehingga akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa tanggung jawab yang lebih besar, jabatan yang lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih besar. Selain itu, promosi jabatan juga merupakan salah satu sarana yang dapat mendorong para karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian prestasi kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif, agar dapat diterima oleh semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Jabatan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan yang berkompeten yang telah memenuhi syarat-syarat promosi, tentunya memiliki tujuan atau manfaat, baik demi kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan itu sendiri. Menurut Nurlina, N (2020: 72) promosi jabatan memiliki tujuan untuk mempermudah dalam penarikan tenaga kerja, karena dengan adanya promosi jabatan maka perusahaan akan memiliki daya pendorong serta perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukan lamarannya. Secara umum pada suatu perusahaan telah memiliki rumusan pada promosi jabatan yang jelas dan berencana. Promosi juga mempunyai arti yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan adanya promosi jabatan kestabilan perusahaan dan mental karyawan dapat terjamin.

Sedangkan menurut Hasibun (2014:113) promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Sebagai rangsangan agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, memiliki disiplin yang tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan merealisasikan promosi jabatan kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat, serta penilaian yang jujur.

5. Kesempatan promosi jabatan dapat menimbulkan keuntungan berantai (*Multiflier effect*) dalam perusahaan karena adanya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan yang lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena terdapat pejabat yang berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan kepada karyawan lainnya.
9. Karyawan dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

2.2.3 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Ada beberapa jenis promosi jabatan menurut Hasibuan (2014:113) antara lain:

- 1) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) yaitu kenaikan pangkat atau jabatan seseorang yang sudah pasti, artinya menurut ketentuan yang berlaku rutin, tetap dan tidak akan berubah lagi.

- 2) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*) yaitu seseorang yang dinaikkan pangkat atau jabatan untuk sementara waktu, guna mengisi jabatan yang sedang kosong karena sesuatu sebab tetapi apabila jabatan telah diisi oleh pejabat tetap maka pejabat sementara akan diturunkan kembali ke jabatan sebelumnya.
- 3) Promosi Kering (*Dry Promotion*) yaitu seseorang yang pangkat atau jabatannya dinaikkan dan disertai dengan peningkatan bobot tugas, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan naiknya upah atau gaji.
- 4) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*) yaitu promosi yang berupa pemindahan seseorang dari jabatan yang kurang berarti, artinya jabatan yang kurang memerlukan keterampilan ke jabatan yang lebih berarti atau lebih penting karena dituntut untuk memiliki keterampilan yang tinggi tetapi tidak disertai dengan kenaikan pangkat atau jabatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi tetap dapat dilakukan apabila karyawan sudah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, promosi sementara dilakukan apabila adanya kekosongan jabatan yang harus segera diisi, promosi kering dilakukan untuk meningkatkan jabatan seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi tetapi gaji tidak naik dan promosi kecil dilakukan tanpa disertai kenaikan jabatan atau pangkat.

2.2.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014:109) pedoman yang dapat dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan yakni sebagai berikut:

- 1) Pengalaman (Senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seseorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.
- 2) Kecakapan (*Ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.
- 3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.2.5 Indikator Promosi Jabatan

Suatu perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang akan diperhitungkan dalam proses promosi jabatan karyawannya. Hasibuan (2014:111-113) menyebutkan beberapa indikator yang dapat diperhitungkan dalam melakukan proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran adalah karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin adalah karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
3. Prestasi Kerja adalah karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
4. Kerjasama adalah karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
5. Kecakapan adalah karyawan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas adalah karyawan harus loyal dalam membela perusahaan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.
7. Kepemimpinan adalah dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.
8. Pendidikan adalah karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
9. Komunikatif adalah karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

2.2.6 Asas-asas Promosi Jabatan

Asas-asas promosi jabatan sebaiknya diinformasikan kepada seluruh karyawan dalam program promosi jabatan secara jelas. Hal ini berguna bagi seluruh karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Menurut Hasibuan dalam Yusuf (2015: 197) mengemukakan asas-asas promosi jabatan, antara lain:

1. Kepercayaan. Promosi hendaknya berdasarkan kepercayaan, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang menunjukkan kejujuran dalam memegang jabatan akan dipertimbangkan dalam promosi.
2. Keadilan. Promosi berdasarkan keadilan diharapkan penilaiannya secara jujur, objektif, dan tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai

peringkat terbaik sebaiknya mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan tanpa melihat dari suku, golongan, dan keturunannya.

3. Formasi. Promosi diharapkan berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan dilakukan apabila ada formasi jabatan yang kosong.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Farda Dwi Cressida (2013)	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)	Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan	Hasil analisis data diketahui bahwa Kualitas Hasil Kerja (X_1), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai Palembang. Kemudian, Kualitas Hasil Kerja (X_1), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai Palembang.
2	R Beresman Sianturi & Sofiyan Matondang (2019)	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan	Hasil penelitian tersebut menunjukkan Uji t dimana nilai thitung $>$ ttabel ($4.201 > 1.701$), maka H_0 diterima, maka dapat disimpulkan variabel bebas (prestasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (promosi jabatan).
3	Jaka Santosa	Pengaruh Prestasi	Prestasi	Hasil Analisis Koefisien Korelasi

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	& M. Amas Lahat (2018)	Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta	Kerja Dan Promosi Jabatan	pada penelitan ini , didapatkan nilai r sebesar 0,778 yang mempunyai arti hubungan sangat kuat antara variabel independent yaitu Prestasi Kerja dengan variabel dependent Promosi Jabatan. Nilai R square sebesar 0,605 memiliki arti bahwa variasi pada variabel promosi jabatan dapat dijelaskan 60,5% oleh variabel prestasi kerja, sedangkan 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dapat dikategorikan signifikan, dengan determinasi pengaruh yang cukup besar, artinya, jika promosi jabatan dapat ditingkatkan melalui prestasi kerja pegawai.
4	La Pira, dan Sofia Ulfa Eka Hdiyanti (2020)	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center	Prestasi Kerja dan Promosi Karyawan	Setelah dilakukan pembahasan mengenai prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada aston samarinda hotel & convention center dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja pada aston samarinda hote & convention center berpengaruh positif signifikan terhadap promosi karyawan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada aston samarinda hotel &convention center dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapatkan penilian yang baik, sehingga dapat dipromosikan kejenjang atau jabatan yang lebih

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				tinggi lagi dengan posisi yang berbeda.
5	Nur Oktavia Syahrain, William A. Areros, dan Dantje Keles (2021)	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank SulutGO Manado	Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Bank SulutGO Manado secara simultan variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Meskipun variabel prestasi kerja dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan, akan tetapi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang relatif kecil. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh besar terhadap promosi jabatan diluar faktor yang diteliti. Faktor diluar teori yang ada bisa dipengaruhi oleh karakteristik dari perusahaan tersebut.
6	Bastian Prabowo, Mochhammad Al Musadieq, dan Ika Rahma (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim Selatan Malang)	Promosi Jabatan, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Promosi Jabatan Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan, dan Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu arah penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang bagaimana teori yang dimaksud berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sehingga dari uraian tersebut peneliti membuat kerangka berpikir seperti gambar 1 di bawah ini. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah prestasi kerja (X) dan variabel dependen adalah promosi jabatan (Y).

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: "Diduga prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau".

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dien No. 24, Jadirejo, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau Kode Pos. 28156 Tlp. 0761- 23062.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah promosi jabatan dan variabel independen pada penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (X) adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.	1. Hasil Kerja 2. Banyaknya Pekerjaan 3. Sikap 3. Kerjasama	a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung Jawab d. Kerjasama dengan rekan	<i>Ordinal</i>
Promosi Jabatan (Y) adalah perpindahan	1. Kejujuran	a. Kejujuran dalam bekerja	<i>Ordinal</i>

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
jabatan seorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.	2. Disiplin	b. Tanggung jawab a. Ketaatan terhadap peraturan organisasi b. Kehadiran	
	3. Prestasi Kerja	a. Tolak ukur promosi jabatan	

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan *metode sensus* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung pada pihak perusahaan, terutamapimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data mengenai perusahaan tersebut sebagai masukan yang diperlukan.

b. Observasi (*observation*)

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap kuesioner (angket) tersebut dikembalikan kepada peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan

uraikan. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala *Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu:

- a. Jawaban Sangat Memuaskan : Skor 5
- b. Jawaban Memuaskan : Skor 4
- c. Jawaban Cukup Memuaskan : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Memuaskan : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Memuaskan : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS V. 22.00*. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

3.7 Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Prestasi Kerja
- e = *Error*

3.8 Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2015) analisis korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r : Nilai Koefisien Korelasi
- $\sum X$: Jumlah pengamatan Variabel Prestasi Kerja
- $\sum Y$: Jumlah pengamatan Variabel Kinerja Karyawan
- n : Jumlah Sampel

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan seperti berikut:

$$R^2 = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif hasil kuesioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut.

3.9.2 Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan

menggunakan Uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X apakah berpengaruh terhadap variabel terikat Y.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Bulog Divisi Regional kepulauan Riau

Bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan Presidium Kabinet No.114/U/Kep/5/1967 dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru. Peraturan ini direvisi melalui Keppres No. 39 Tahun 1969 Tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan direvisi kembali melalui Keppres No. 39 Tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas Bulog dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multikomoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 Tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab Bulog mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala Bulog dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Perum Bulog merupakan kepanjangan dari Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik yang merupakan Perusahaan Umum Milik Negara yang mengelola logistik pangan. Bulog bertugas untuk distribusi dan stabilisasi harga bahan pangan seperti beras, daging, bawang merah, bawang putih dan gula pasir. Bulog juga bertugas untuk pengadaan beras dalam negeri, menyalurkan bahan pangan bersubsidi kepada sasaran masyarakat tertentu dan mengelola cadangan beras pemerintah (CBP). Selain itu Bulog juga memiliki lingkup bisnis meliputi

usaha pergudangan logistik, pemberantasan hama, perdagangan komoditi pangan, usaha eceran dan sebagainya.

Perum Bulog memiliki kantor pusat di Jakarta Selatan dan memiliki cabang yang disebut Divisi Regional (Divre) yang terdapat di 26 provinsi dengan Kantor Bulog (Kanlog) yang berjumlah 30 tersebar di seluruh Indonesia. Setiap Divisi Regional mempunyai sub cabang yang disebut Sub Divisi Regional (Sub Divre) berjumlah 101 yang menangani 463 gudang di setiap wilayah yang dibawahinya. Divisi Regional dibagi berdasarkan provinsi bertugas untuk mengelola logistik secara keseluruhan dalam satu provinsi, sedangkan Sub Divisi Regional dibagi berdasarkan wilayah kerjanya bertugas mengelola logistik dalam satu atau beberapa kota yang disatukan menjadi satu wilayah.

4.2 Visi dan Misi PT. Bulog Divisi Regional kepulauan Riau

4.2.1 Visi PT. Bulog Divisi Regional kepulauan Riau

Visi untuk menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

4.2.2 Misi PT. Bulog Divisi Regional kepulauan Riau

- a. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
- b. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
- c. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.

- d. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

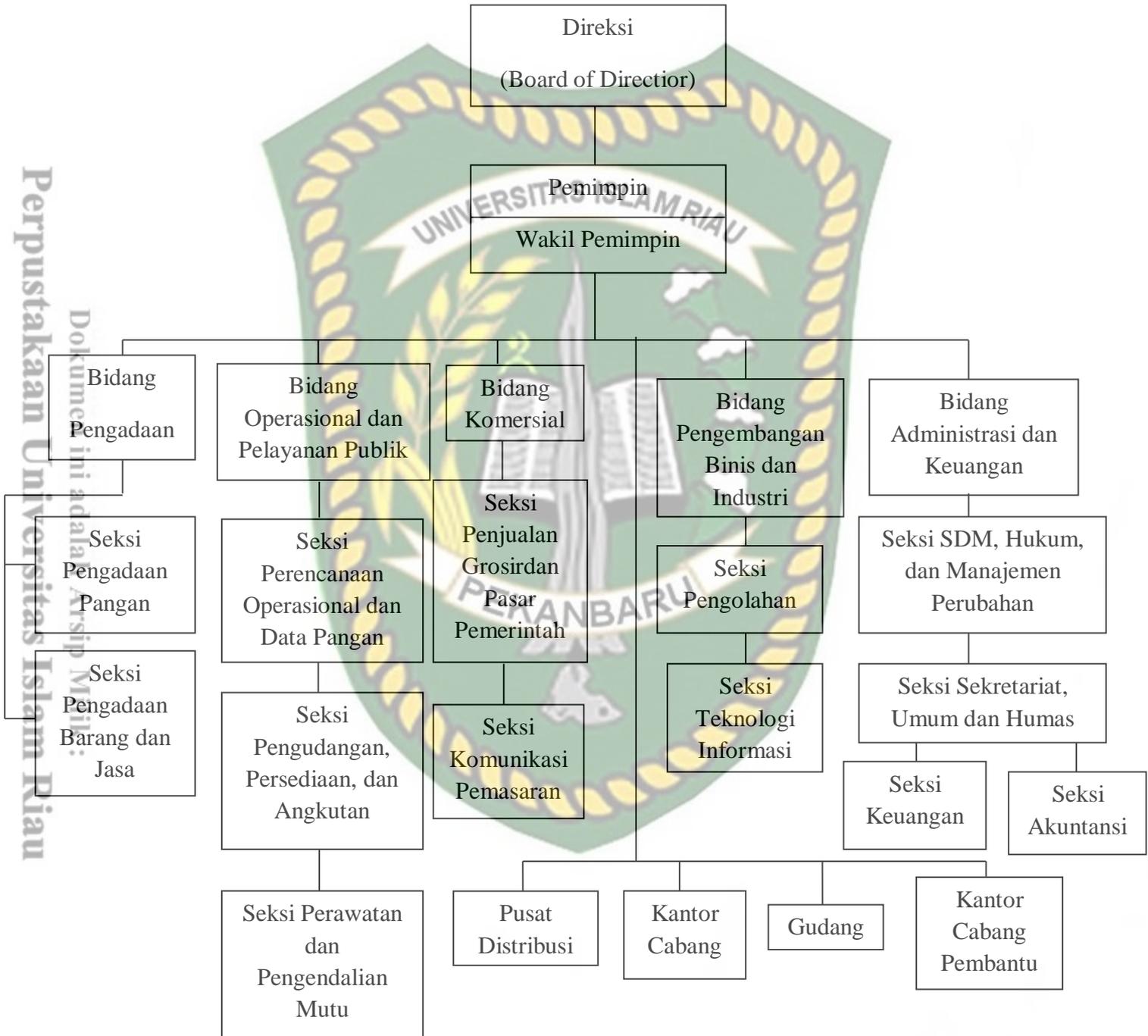
4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Wilayah Tipe B



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	28	68,30%
2	Perempuan	13	31,70%
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang karyawan atau sebesar 68,30% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang karyawan atau sebesar 31,70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 41 karyawan, responden yang berusia 21-30 sebanyak 25 orang karyawan, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 12 orang karyawan, dan responden yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 4 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	22-30	25	60,97%
2	31-35	12	29,27%
3	< 35	4	9,75%
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar beras pada usia 22-30 tahun yaitu 60,97%, sedangkan untuk umur 31-35 tahun sebesar 29,27% dan untuk umur < 35 sebesar

9,75% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bulog Divisi regional Kepulauan Riau mendominasi usia 22-30 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK) dan pendidikan Sarjana S1. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana (S1)	20	48,78%
2	SMA/SMK	21	51,22%
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 21 orang karyawan 51,22% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 20 orang karyawan 48,78%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat lebih dominan dalam penelitian ini.

5.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dikategorikan dalam 5 komposisi yaitu < 1 Tahun, 3 Tahun, 5 Tahun, dan > 5 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	15	36,58%
2	3 Tahun	18	43,91%
3	5 Tahun	5	12,19%
4	> 5 Tahun	3	7,31%
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 41 responden yang memiliki masa kerja 3tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 18 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada PT. Bulog Divisi regional Kepulauan Riau ini memiliki masa kerja 3 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam bekerja.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha =$

5% dengan sampel sebanyak 41 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut *r* tabel adalah 0,3008. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkolerasi lebih besar dari 0,3008 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpa-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpa-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
PK1	0,603	0,3008	Valid
PK2	0,668	0,3008	Valid
PK3	0,735	0,3008	Valid
PK4	0,736	0,3008	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
PJ1	0,650	0,3008	Valid
PJ2	0,668	0,3008	Valid
PJ3	0,698	0,3008	Valid
PJ4	0,718	0,3008	Valid
PJ5	0,648	0,3008	Valid

Sumber: *Data Olahan*, 2022

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 41 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22.00 lebih besar dari r tabel 0,3008 sehingga butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dan promosi jabatan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (X)	0,621	Reliable
Promosi Jabatan (Y)	0,703	Reliable

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja (X)

5.3.1 Hasil Kerja

5.3.1.1 Adanya kualitas dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan

Kualitas sangat diperlukan oleh karyawan karena akan berdampak pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Adanya kualitas dari karyawan akan membantu dalam pekerjaan dan menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

Tabel 5.7

Adanya kualitas dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	25	60,97%
2	Memuaskan	15	36,58%
3	Cukup Memuaskan	1	2,44%
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
	Jumlah	41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.7 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya kualitas dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 15 dengan persentase 36,58%, dan yang menyatakan cukup memuaskan sebanyak 1 dengan persentase 2,44%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat memuaskan, ini berarti karyawan memiliki kualitas pada diri sendiri dari maka itu karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik yang telah di berikan oleh perusahaan.

5.3.2 Banyaknya pekerjaan

5.3.2.1 Adanya kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan

Kemampuan dari karyawan sangat di perlukan di perusahaan. Perusahaan bisa memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki kemampuan bisa mengatasi tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan lain dari maka itu dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan pada diri karyawan.

Tabel 5.8

Adanya kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	16	39,03%
2	Memuaskan	25	60,97%
3	Cukup Memuaskan	-	-
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
	Jumlah	41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.8 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 16 responden dengan persentase 39,03%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 25 dengan persentase 60,97%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan memuaskan, ini berarti karyawan memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan didalam perusahaan itu akan dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan.

5.3.3 Sikap

5.3.3.1 Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan

Rasa tanggung jawab sangat di perlukan bagi karyawan karena karyawan harus bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan tidak bisa mengejarkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut harus menyelesaikan dengan cara sendiri

karyawan supaya bisa berani bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.9

Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	19	46,34%
2	Memuaskan	21	51,21%
3	Cukup Memuaskan	1	2,44%
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 19 responden dengan persentase 46,34%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 21 dengan persentase 51,21%, dan yang menyatakan cukup memuaskan sebanyak 1 dengan persentase 2,44%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan memuaskan, ini berarti karyawan memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Karyawan tersebut harus dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5.3.4 Kerjasama

5.3.4.1 Adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya

Saling bekerjasama sangat diperlukan bagi karyawan didalam perusahaan karena adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan cepat dan bisa meningkatkan kepuasan dari pemimpin perusahaan.

Tabel 5.10

Adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	19	46,34%
2	Memuaskan	22	53,66%
3	Cukup Memuaskan	-	-
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.10 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 19 responden dengan persentase 46,34%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 22 dengan persentase 53,66%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan memuaskan, ini berarti karyawan adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat selesai.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja(X)

Tabel 5.11

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja (X)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Prestasi Kerja(X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Adanya kualitas dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan	25	15	1	-	-	-
	Nilai Bobot	125	60	3	-	-	188
2	Adanya kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan	16	25	-	-	-	-
	Nilai Bobot	80	100	-	-	-	180
3	Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan	19	21	1	-	-	-
	Nilai Bobot	95	84	3	-	-	182
4	Adanya saling bekerjasama dengan karyawan lainnya	19	22	-	-	-	-
	Nilai Bobot	95	88	-	-	-	183
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	733

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Prestasi Kerja pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 4 \times 5 \times 41 = 820$$

$$\text{Nilai Terendah} = 4 \times 1 \times 41 = 164$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{820 - 164}{5} = 131$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Prestasi Kerja pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, maka dapat ditentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 824 - 988$$

$$\text{Baik} = 659 - 823$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 494 - 658$$

$$\text{Tidak Baik} = 329 - 493$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 164 - 328$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel prestasi kerja pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 659 – 823. Hal ini

menunjukkan bahwa prestasi kerja yang di hasilkan telah sangat baik dikarenakan adanya prestasi kerja dapat memotivasi para karyawan supaya dapat giat dan semangat bekerja supaya dapat prestasi dari perusahaan.

5.5 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan (Y)

5.5.1 Kejujuran

5.5.1.1 Karyawan harus memiliki rasa kejujuran dalam bekerja

Rasa kejujuran sangat diperlukan di diri karyawan karena adanya kejujuran dalam bekerja perusahaan akan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan yang telah memiliki rasa kejujuran.

Tabel 5.12

Karyawan harus memiliki rasa kejujuran dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	23	56,10%
2	Memuaskan	18	43,90%
3	Cukup Memuaskan	-	-
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus memiliki rasa kejujuran dalam bekerja yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 23 responden dengan persentase 56,10%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 18 dengan persentase 43,90%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat memuaskan, ini berarti karyawan sudah memiliki rasa

kejujuran dalam bekerja itu akan sangat membantu karyawan dalam bekerja akan dapat di percayai perusahaan.

5.5.1.2 Adanya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan

Tanggung jawab sangat penting yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Tabel 5.13
Adanya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	15	36,59%
2	Memuaskan	26	63,41%
3	Cukup Memuaskan	-	-
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.13 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 15 responden dengan persentase 36,59%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 26 dengan persentase 63,41%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan memuaskan, ini berarti karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab kepada perusahaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Karena dapat kepercayaan dari perusahaan tersebut kepada karyawan tersebut.

5.5.2 Disiplin

5.5.2.1 Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan

Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan. Karyawan harus mencapai standar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 5.14

Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	21	51,21%
2	Memuaskan	19	46,34%
3	Cukup Memuaskan	1	2,44%
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.14 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus mengikuti SOP perusahaan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 21 responden dengan persentase 51,21%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 19 dengan persentase 46,34%, dan yang menyatakan cukup memuaskan sebanyak 1 dengan persentase 2,44%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat memuaskan, ini berarti karyawan telah mengikuti SOP di perusahaan tersebut. Karyawan yang telah mengikuti SOP perusahaan akan meningkatkan kualitas di perusahaan.

5.5.2.2 Karyawan harus tepat waktu datang ketempat kerja

Tepat waktu peraturan yang sangat ketat yang telah dibuat oleh perusahaan itu akan memberikan tingkat disiplin dari karyawan tersebut supaya dapat datang ketempat kerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.15

Karyawan harus tepat waktu datang ketempat kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	19	46,34%
2	Memuaskan	22	53,66%
3	Cukup Memuaskan	-	-
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.15 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus tepat waktu datang ketempat kerja yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 19 responden dengan persentase 46,34%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 22 dengan persentase 53,66%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan memuaskan, ini berarti karyawan telah datang ketempat kerja dengan tepat waktu dan telah mengikuti peraturan di perusahaan tersebut.

5.5.3 Prestasi kerja

5.5.3.1 Adanya prestasi karyawan mendapatkan kenaikan jabatan

Prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan yang telah rajin dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Perusahaan akan

memberikan kenaikan jabatan ketika karyawan tersebut telah bekerja dengan baik di perusahaan tersebut.

Tabel 5.16

Adanya prestasi karyawan mendapatkan kenaikan jabatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	20	48,79%
2	Memuaskan	21	51,21%
3	Cukup Memuaskan	-	-
4	Tidak Memuaskan	-	-
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.16 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya prestasi karyawan mendapatkan kenaikan jabatan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 20 responden dengan persentase 48,79%, sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 21 dengan persentase 51,21%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan memuaskan, ini berarti karyawan sangat semangat adanyan kenaikan jabatan. Karyawan yang mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan, perusahaan akan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan tersebut dalam bentuk apresiasi.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan (Y)

Tabel 5.17

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Promosi Jabatan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan harus memiliki rasa kejujuran dalam bekerja	23	18	-	-	-	-
	Nilai Bobot	115	72	-	-	-	187
2	Adanya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan	15	26	-	-	-	-
	Nilai Bobot	75	104	-	-	-	179
3	Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan	21	19	1	-	-	-
	Nilai Bobot	105	76	3	-	-	184
4	Karyawan harus tepat waktu datang ketempat kerja	19	22	-	-	-	-
	Nilai Bobot	95	88	-	-	-	183
5	Adanya prestasi karyawan mendapatkan kenaikan jabatan	20	21	-	-	-	-
	Nilai Bobot	100	84	-	-	-	184
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	917

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 41 = 1.025$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 41 = 205$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.025 - 205}{5} = 164$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 824 - 988$$

$$\text{Baik} = 659 - 823$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 494 - 658$$

$$\text{Tidak Baik} = 329 - 493$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 164 - 328$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabelpromosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau berada

pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 824 – 988. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang di hasilkan telah sangat baik dikarenakan adanya promosi jabatan akan memberikan kepada karyawan supaya dapat bekerja keras dengan baik dan mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan.

5.7 Hasil Analisis Data

5.7.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,657	1,393		1,907	,064
	Prestasi Kerja	1,102	,078	,915	14,195	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Data Olahan SPSS V.22*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 2,657 + 1,102X$$

Dimana:

α = Nilai konstanta 2,657 berarti bahwa nilai konstanta, ketika prestasi kerja kontan, maka promosi jabatannya 2,657.

β = Koefisien regresi prestasi kerja sebesar 1,102 menyatakan bahwa apabila prestasi kerja meningkatkan sebesar satu satuan, maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 1,102 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara prestasi kerja dengan promosi jabatan, semakin besar prestasi kerja maka promosi jabatan akan semakin meningkat.

5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Kedua variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,838	,834	,7049

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Data Olahan SPSS V.22*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 atau sebesar 91,5%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel independen (prestasi kerja) dan dependen (promosi jabatan) di PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.

5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.19 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 atau sebesar 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

5.7.4 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu konflik kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,657	1,393		1,907	,064
	Prestasi Kerja	1,102	,078	,915	14,195	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: *Data Olahan SPSS V.22*

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel prestasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 14,195 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,02269. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian prestasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-K-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 41 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 39) = 2,02269
 \end{aligned}$$

Keterangan n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, artinya semakin baik prestasi kerja pada promosi jabatan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaka Santosa & M. Amas Lahat (2018) menyatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6,1 Kesimpulan

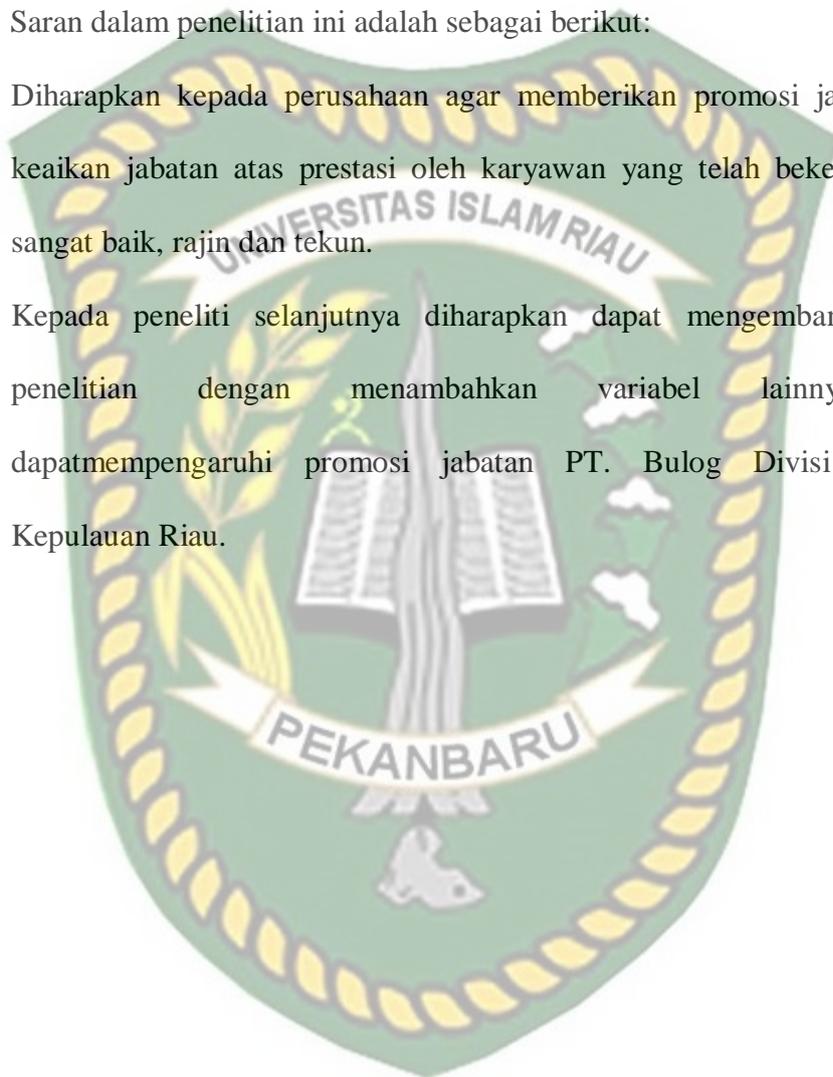
Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang terjadi diperusahaan dirasa sudah baik, perusahaan sudah berhasil memberikan karyawan supaya dapat bekerja dengan sangat baik dan mendapatkan prestasi kerja.
2. Promosi Jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sangat baik, perusahaan sudah memberikan karyawan kenaikan jabatan kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik di perusahaan.
3. Prestasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
4. Hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau pada kategori kuat, besaran nilai t_{hitung} dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,915 atau 91,5% dan kontribusi yang diberikan untuk variabel prestasi kerja sebesar 83,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

6,2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan promosi jabatan atau kenaikan jabatan atas prestasi oleh karyawan yang telah bekerja dengan sangat baik, rajin dan tekun.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi promosi jabatan PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, G. C. 2019. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi pada Perguruan Panca Budi Medan. 2(1): 102.
- Arif M, dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora. 4(1): 108.
- Cressida, F.D. 2013. "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)". Malang: Universitas Brawijaya.
- Dewi, I.M & Sungkono, S.W. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Jurnal Manajemen Unud. 6(4):1994-1999.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairudin, E. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. 3(2): 56.
- Mujahidah. 2019. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di BPS Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Economic Resources. 2(1): 27.

Nurlina, N. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. Bank Danamon Indonesia di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*. 4 (2):71.

Oktafiasari, I. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Universitas Nusantara PGRI Kediri*. 1(8): 6.

Prayudi A. 2017. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*. 3(2):17.

Putra, I.W.A.P & Widyani, A.A.D. 2020. Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*. 2(1): 83.

Purwaningsih, A & Magdalena, B. 2017. Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 3(1):16.

Rusby, Z. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, J & Lahat, M. A. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. 1(2): 29.

Sianturi, R. B & Matondang, S. 2019. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Creative Agung. 9(2): 253-254.

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta: Bandung.

Tajuddin, S.J. 2012. “Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT.Semen Tonasa Kabupaten Singkep”.Skripsi. Makasar: UniversitasHasanuddin.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga KeuanganSyariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

