

SKRIPSI

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA
SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau



OLEH

ELVINGKI MASVI OKTARI

NPM : 165210882

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ELVINGKI MASVI OKTARI
NPM : 165210882
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PRODI : MANAJEMEN PEMASARAN
JUDUL : PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA
SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU

Disahkan Oleh :

Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA



Dekan

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

Ketua Program Studi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : ELVINGKI MASVI OKTARI
NPM : 165210882
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PRODI : MANAJEMEN PEMASARAN
JUDUL : PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA
SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU

Disetujui Oleh :

Tim Penguji

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM ()
2. Deswarta, SE., MM ()

MENGETAHUI

Ketua Program Studi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si



Pembimbing



Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

NAMA : ELVINGKI MASVI OKTARI
NPM : 165210882
FAKULTAS : Ekonomi
PRODI : Manajemen Pemasaran
Pembimbing : Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC
Judul : PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Catatan Sponsor
1.	22-06-2020	X	- Perbaiki Operasional Variabel - Perbaiki pertabelan	
2.	30-06-2020	X	- Acc Seminar Proposal	
3.	25-11-2020	X	- Disket Quisioner	
4.	12-02-2021	X	- Perbaiki Saran	
6.	14-12-2020	X	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 01 November 2021

Wakil Dekan I



Dr. Dsa. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si

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: 952/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 September 2021, Maka pada Hari Rabu 15 September 2021 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 | : Elfingki Masvi Oktari |
| 2. NPM | : 165210882 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 15 September 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 74 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



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



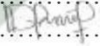
Sekretaris



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

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

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

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 15 September 2021

Mengetahui
Dekan,


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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 952 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU


- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensiv 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
- 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 : Elfingki Masvi Oktari
N P M : 165210882
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional 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 : 15 September 2021
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 : Elfingki Masvi Oktari
NPM : 165210882
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 15 September 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 74)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 15 September 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

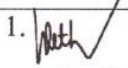


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Elfingki Masvi Oktari
NPM : 165210882
Judul Proposal : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 01 Desember 2020

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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 01 Desember 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 318/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. 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. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a	: Elfingki Masvi Oktari
N P M	: 165210882
Jusan/Jenjang Pendd.	: Manajemen / S1
Judul Skripsi	: Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Cabang Pekanbaru
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Maret 2020
 91 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

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 : **ELFINGKI MASVI OKTARI**
NPM : **165210882**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT.GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU**
PEMBIMBING : **PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27% (dua puluh tujuh persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 11 Mei 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 15 September 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan



ELVINGKI MASVI OKTARI
NPM : 165210882

ABSTRAK

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU

OLEH :

ELVINGKI MASVI OKTARI

165210882

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisioner penelitian. Responden yang diambil adalah 64 orang karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ACHIEVEMENT ON POSITION PROMOTION EMPLOYEES AT PT. GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA (GIAS) PEKANBARU

BY :

**ELVINGKI MASVI OKTARI
165210882**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work performance on employee promotions at PT. Global Indonesia Asia Prosperous (GIAS) Pekanbaru. This research was carried out using a quantitative descriptive method using primary and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. Respondents taken were 64 employees. From the results of the study, it was concluded that work performance had a significant effect on the variable of employee promotion at PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Keywords: Job Performance, Position Promotion

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

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

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan serta menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahanda dan Ibunda, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

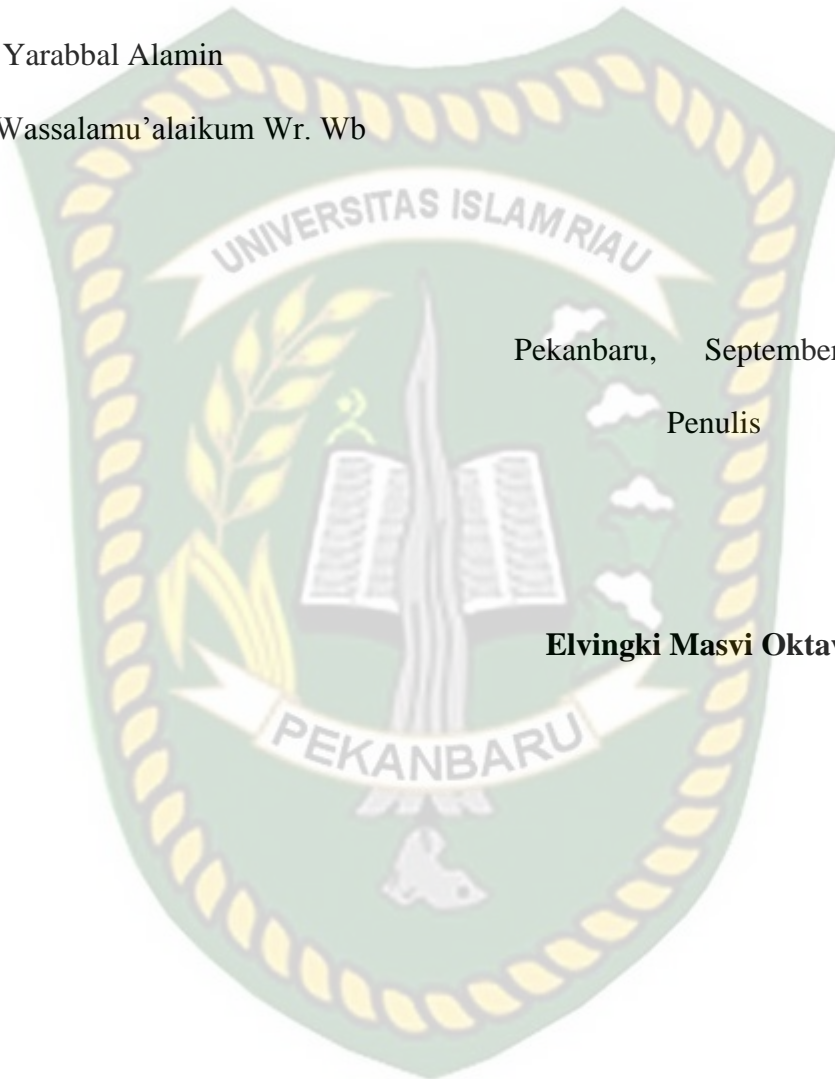
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, September 2021

Penulis

Elvingki Masvi Oktavia

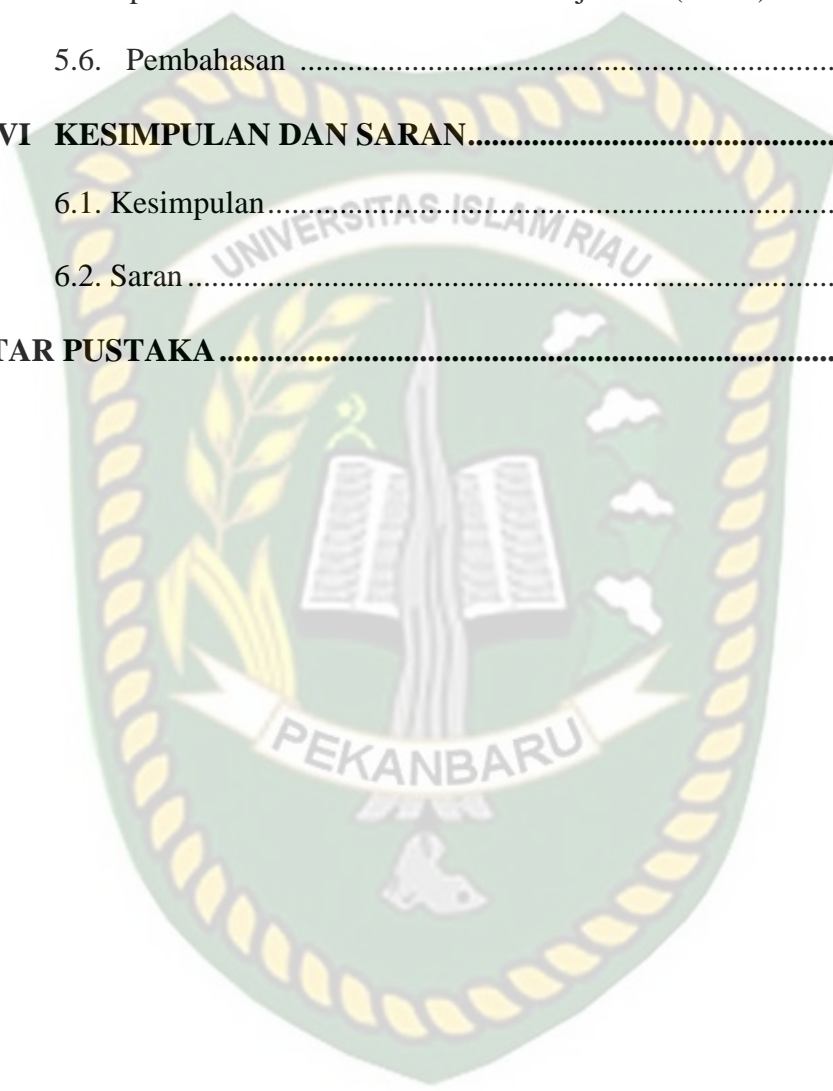


DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Promosi Jabatan	10
2.1.1. Pengertian Promosi Jabatan	10
2.1.2. Tujuan-tujuan Promosi.....	11
2.1.3. Azas-azas Promosi Karyawan.....	13
2.1.4. Dasar-dasar Promosi	14
2.1.5. Syarat-syarat Promosi	15
2.1.6. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan	19
2.1.7. Indikator-indikator Promosi Jabatan	19

2.2. Prestasi Kerja Karyawan	21
2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan	21
2.2.2. Penilaian Prestasi kerja	23
2.2.3. Kegunaan dan tujuan penilaian prestasi kerja	27
2.2.4. Indikator-indikator Prestasi Kerja	30
2.3. Penelitian Terdahulu	32
2.4. Kerangka Pemikiran	33
2.5. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Lokasi/Objek Penelitian	36
3.2. Operasional Variabel	36
3.2. Jenis dan Sumber Data	36
3.3. Populasi dan Sampel Data	37
3.4. Metode Pengumpulan Data	38
3.5. Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	41
4.1. Sejarah Berdirinya PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Cabang Pekanbaru	41
4.2. Struktur Organisasi	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
5.1 Identifikasi Responden.....	51
5.2. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen	55
5.3. Analisis Prestasi Kerja	57

5.4. Analisis Promosi Jabatan.	67
5.5. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru	78
5.6. Pembahasan	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
6.1. Kesimpulan.....	83
6.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Rata-Rata Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	4
Tabel 1.2	Jumlah karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru yang diberikan promosi jabatan pada tahun 2020	5
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan Karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.....	6
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Operasional Variabel	36
Tabel 5.1	Tingkat umur karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	52
Tabel 5.2	Tingkat Pendidikan Responden Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	53
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	54
Tabel 5.4	Hasil Instrument Analisis Validitas Variabel Prestasi Kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.....	56
Tabel 5.5	Hasil Instrument Analisis Validitas Variabel Promosi Jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru...	56
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Setia Bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	59
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menjunjung Tinggi Nama Baik PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	60

Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menjunjung Nilai Budaya Yang Diterapkan Perusahaan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	61
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Jujur Dalam Bekerja pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	62
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Membuat Laporan Dengan Benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	63
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Untuk Bekerja Sesuai Dengan Tugas Yang Diberikan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	64
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Masuk Kantor Tepat Waktu pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	65
Tabel 5.14	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi kerja.....	66
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Jabatan Yang Lebih Tinggi pada PT Globa Inaonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	68
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berhak Mengikuti Pelatihan Guna Mengikuti Program Kenaikan Jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	69
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Kepercayaan Untuk Memiliki Jabatan Yang Lebih Tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	70
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Tugas Yang Lebih Banyak pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	71

Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Mengenai Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Yang Lebih Besar Lagi pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	72
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Lebih Baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	73
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Harus Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Dengan Benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	74
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Tugas Yang Lebih Banyak Lagi pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pckanbaru.....	75
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	76
Tabel. 5.24	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Promosi jabatan.....	77
Tabel 5.25	Hasil Regresi Sederhana	79
Tabel 5.26	Hasil Koefisien Determinasi	80
Tabel 5.27	Hasil Uji-t	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Usaha meningkatkan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu untuk meningkatkan produktifitas kerja tidak hanya bisa di selesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, namun yang paling utama adalah bagaimana memotivasi karyawan dalam bekerja.

Setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, bukan hanya berbeda dalam kemampuan mereka, tetapi juga berbeda dalam kemauan. Dengan kata lain setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda. Ada karyawan yang bekerja untuk memperoleh upah yang tinggi, ada yang bekerja dengan motif untuk

memperoleh kesempatan mengembangkan karir, dan masih banyak motif lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak ternilai. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya maka perusahaan harus dapat menghargai hasil karya mereka. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan mau memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja, sebab jika para karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan berpengaruh pada kinerja mereka sehingga akan timbul kelalaian yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkannya. Dalam bekerja karyawan perlu dimotivasi dengan pemberian penghargaan (*reward system*) agar timbul semangat dan kegairahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mereka akan termotivasi untuk berprestasi dan berkinerja tinggi.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk

meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga perusahaan yang tidak menggunakan senioritas, dimana senioritas tidak menjamin sepenuhnya prestasi kerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik.

PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan distribusi untuk berbagai macam produk seperti Gypsum dan Aksesoris, Polycarbonate, Seng Plastik, Fiber Cement Stainles, Aluminium Komposit Panel, Genteng Metal dan Baja Ringan terbesar di Indonesia. Selain sebagai distributor juga memiliki pabrik sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada.

Penilaian prestasi kerja pada karyawan PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru dapat diukur dari beberapa indikator penilaian yang

ditetapkan oleh perusahaan, antara lain perilaku kerja dan hasil kerja. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru yang dilihat dari indikator penilaian prestasi kerja karyawan dari 2019 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1.
Rata-Rata Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

No	Penilaian Kinerja	2019				2020			
		Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Kategori	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Kategori
1	Perilaku Kerja								
	a. Kedisiplinan	10	70	7	Sedang	10	60	6	Kurang
	b. Tanggungjawab	10	70	7	Sedang	10	60	6	Kurang
	c. Kerjasama	10	85	8,5	Baik	10	70	7	Sedang
2	d. Kepemimpinan	10	75	7,5	Sedang	10	60	6	Kurang
	Hasil Kerja								
	a. Kualitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Sedang
	b. Kuantitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Sedang
Total	c. Keterampilan kerja	20	80	16	Baik	20	80	16	Baik
		100		78		100		69	

Sumber: PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan dari penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 dalam kategori kurang baik dan pada tahun 2020 dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru mengalami penurunan pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019.

Permasalahan promosi jabatan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru adalah persaingan dengan karyawan lain yang juga ingin dipromosikan dengan mengikuti tahapan seleksi/tahapan penilaian yang diselenggarakan oleh bagian SDM, selain itu target-target pekerjaan yang disyaratkan sudah mampu dicapai oleh karyawan namun tidak dipromosikan,

kemudian pada tahun 2020 peluang promosi jabatan dilakukan tidak merata pada seluruh jabatan karena masih ada jabatan-jabatan yang sudah berpengalaman yang belum berkesempatan untuk dipromosikan. Adapun jumlah karyawan yang diberikan promosi jabatan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS)
Pekanbaru yang diberikan promosi jabatan pada tahun 2020

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang dipromosikan	Persentase
1.	Penjualan	13	3	23.1
2.	Operasional	10	2	20
3.	IT	6	1	16.7
4.	HRD	12	2	16.7
5.	P&D	9	1	11.1
6.	ACC	13	2	15.4
7.	Logistik	6	2	33.3
8.	Finance	11	3	27.3
Jumlah		80	16	

Sumber : PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui pada tahun 2020 dapat dilihat beberapa karyawan dengan masing-masing jabatan memperoleh promosi jabatan dengan kriteria tertentu salah satunya dari prestasi kerja yang baik. Dari data yang telah diperoleh tersebut juga diketahui lebih lanjut tidak seimbang jumlah karyawan yang dipromosikan dengan jumlah karyawan, kemudian adanya azas kekeluargaan di perusahaan tersebut, misalnya apabila karyawan memiliki kekerabatan dengan petinggi perusahaan maka karyawan tersebut akan cepat naik jabatannya. Untuk melihat perkembangan tingkat pendidikan karyawan terlebih dahulu kita lihat jumlah karyawan menurut jabatan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan Karyawan PT.
Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana (S2)	5 orang
2.	Strata Satu (S1)	32 Orang
3.	Diploma III	18 Orang
4.	SMA	25 Orang
5.	SMP	-
6.	Primary School SD)	-
Jumlah		80Orang

Sumber : PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, 2021

Dari data diatas diketahui tidak banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2), sementara masih ada karyawan yang berpendidikan rendah seperti SMP dan SD, sehingga hal ini berdampak pada sulitnya karyawan untuk mengembangkan karirnya karena tingkat pendidikan yang dimilikinya masih rendah.

Melakukan promosi jabatan tidaklah mudah, seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru bahwa karyawan yang prestasi kerjanya baik tidak selalu dipromosikan jabatannya, yaitu tergantung ada atau tidaknya posisi kosong yang digantikan dan pihak manajemen yang dapat melakukan penilaian terhadap karyawan tersebut, menurutnya karyawan yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ada baru dapat di promosikan jabatannya, kemudian dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang bagus, kinerja yang dihasilkan dengan baik dan tepat waktu serta loyalitas karyawan dalam bekerja.

Bertitik tolak dari konsekuensi pentingnya prestasi kerja yang dimiliki karyawan untuk promosi jabatan karyawan tersebut, maka penulis merasa

termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul :
“Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan prestasi kerja dan promosi jabatan.
- b. Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitan selanjutnya tentang pentingnya pengaruh

prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori yang terkait dalam penelitian ini yaitu tentang prestasi kerja dan promosi jabatan, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

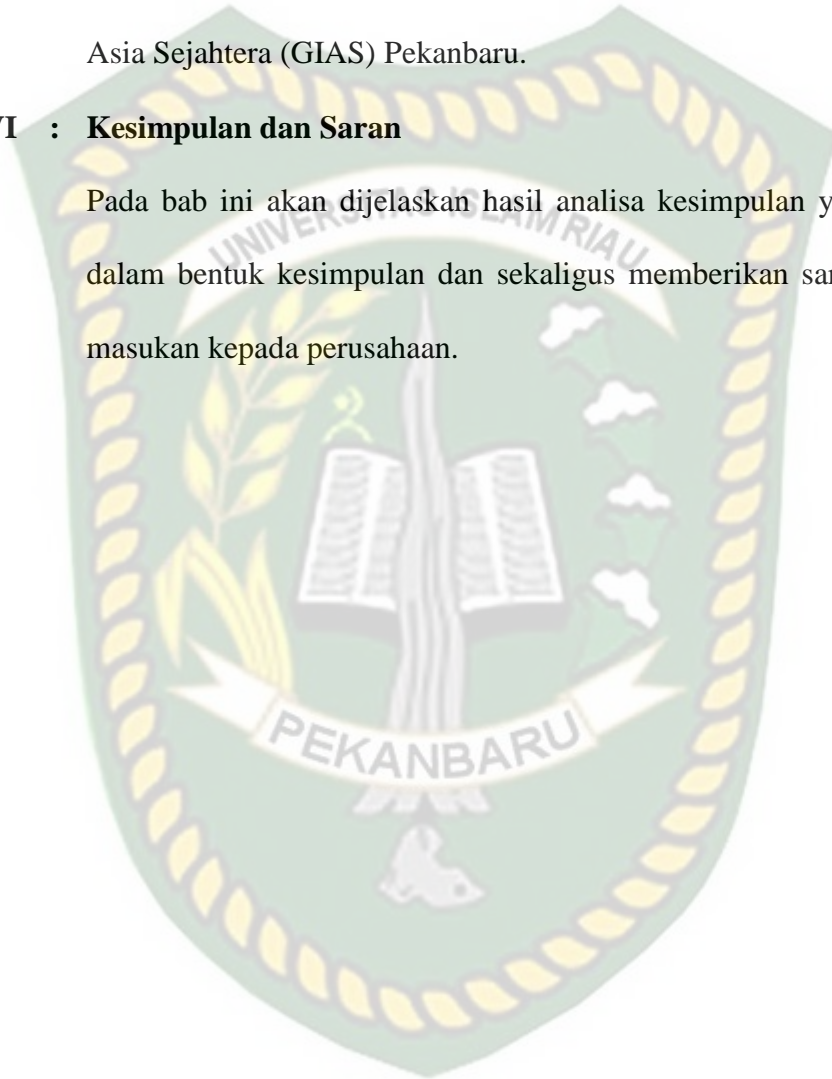
Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Manullang (2010:153) “Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:108) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar”.

Menurut Mulia (2010:141) “Promosi adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab”. Jadi kesimpulan dari definisi diatas promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

Menurut Saydam (2009 : 550) “Promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi”.

Sedangkan menurut Suwatno, (2010 : 97) “Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih

besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan”.

Menurut Rivai, (2010 : 211) “Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab dan atau level”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah proses pemindahan pegawai dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

b. Tujuan-tujuan Promosi

Mempromosikan pegawai membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2010:113) ada beberapa tujuan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direlisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.

11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

c. Azas-azas Promosi Karyawan

Azas promosi harus dituangkan dalam promosi jabatan secara jelas sehingga karyawan dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan pegawainya. Azas-azas promosi itu menurut Hasibuan (2010:108) antara lain:

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

Promosi berazaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berazaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan.

d. Dasar-dasar Promosi

Pelaksanaan promosi jabatan harus berdasarkan ketentuan yang ada, yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan memberikan kepuasan kepada para karyawannya. Setiap perusahaan memiliki dasar pertimbangan tertentu dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan jabatannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan.

Dasar pertimbangan ini perlu diperhatikan karena dapat mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam menilai pegawai yang berhak untuk dipromosikan, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Soeprihanto (2009:83) dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi yaitu:

a. Atas dasar *jasa/merit*

Umumnya promosi yang didasarkan pada *jasa/merit* dianggap lebih adil dari pada promosi dengan dasar masa kerja (*seniority*).

Merit dapat dilakukan melalui :

1. *Job Performance* (hasil kerja)
2. Analisis potensi karyawan untuk maju.

b. Atas dasar masa kerja (*seniority*)

Menentukan sistem *seniority* terlebih dahulu harus ditentukan:

1. Saat dimulainya perhitungan masa kerja
2. Menentukan kelompok yang akan diberi perlakuan istimewa
3. Menentukan apakah perhitungan masa kerja diperlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

e. Syarat-syarat Promosi

Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syarat terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2008:112) pada umumnya yaitu

- 1) Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- 2) Tingkat pendidikan, bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- 3) Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- 4) Kejujuran, masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.
- 5) Tanggung jawab, kadang-kadang sering suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.
- 6) Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut, misalnya jabatan untuk salesman penetapan syarat tersebut adalah sangat penting.

- 7) Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
- 8) Inisiatif dan kreatif, syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.
- 9) Formasi pegawai mengizinkan, apabila terdapat jabatan yang kosong maka pelaksanaan promosi dapat dilaksanakan. Kekosongan ini harus segera diisi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas kepegawaian perusahaan dapat dipertahankan.

Menurut Siagian (2008:32), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

a). Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

b). Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

c). Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

d). Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

e). Tanggung jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

f). Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk *salesman* adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

g). Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

h). Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Persyaratan promosi karyawan pada setiap perusahaan berbeda-beda disesuaikan dengan peraturan yang telah dibuat oleh para pimpinan perusahaan itu sendiri. Seorang karyawan yang akan diberi kesempatan untuk dipromosikan pada suatu jabatan maka syarat-syarat yang umum untuk dipenuhi adalah memiliki

sikap jujur didalam menjalankan tugasnya atau dengan kata lain tidak menyalahgunakan jabatannya untuk kepenyingan pribadi.

Sikap disiplin dari diri sendiri, tugas-tugasnya, dan memenuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Sikap loyalitas pada perusahaan dimana ia bekerja, segala tingkah lakunya tidak merugikan diri sendiri dan perusahaan. Syarat yang tidak kalah penting yaitu perlu adanya prestasi kerja ataupun kualitas kerja yang dilakukan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Suwatno, (2009 : 99) sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Memiliki prestasi kerja
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

Dari uraian tersebut diatas, maka jelaslah bahwa pemberian promosi jabatan pada karyawan mudah, akan tetapi karyawan tersebut harus benar-benar memenuhi persyaratan yang tidak mudah untuk dilalui, apabila si karyawan tersebut tidak mau bekerja keras dan tidak mengembangkan segala kemampuan dan prestasinya dalam bekerja.

f. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif. Adapun tahap-tahapnya secara garis besar sebagai berikut :

- a. Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada Sub Direktorat Sumber Daya Manusia (Sub Bid SDM).
- b. Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karir.
 1. Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karir mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.
 2. Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karir memberikan rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.
 3. Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.

g. Indikator-indikator Promosi Jabatan

Indikator-indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (2010:108-109):

1. Peningkatan jabatan

Kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Berarti peningkatan jabatan,

yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi suatu badan usaha sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya bertambah besar. Promosi ini juga harus didasari dengan keadilan dalam pemilihannya, sehingga tidak akan terjadi kesenjangan antar pegawai.

2. Peningkatan tanggung jawab

Adanya suatu peningkatan tanggung jawab atau resiko seorang karyawan, karena memiliki beban tugas yang lebih tinggi

3. Peningkatan tugas

Apabila seseorang memiliki motivasi dan pengetahuan yang memadai terhadap bidangnya dan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Peningkatan hak

Adanya suatu umpan balik dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk gaji atau kompensasi yang diberikan kepadanya, biasanya kompensasi tersebut akan naik tergantung sejauh mana karyawan tersebut menduduki suatu jabatan

5. Peningkatan otoritas

Dalam hal ini karyawan lebih memiliki kekuasaan lebih dalam melakukan suatu tindakan perusahaan dalam bentuk wewenang, gagasan, dan kebijakan perusahaan.

2.2. Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain bahwa perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan merupakan unsur yang terpenting pada perusahaan yang harus diperhatikan dengan seksama.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Adapun pengertian dari penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (Handoko, 2012 : 135)

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Hal ini menyebabkan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut berbeda pula. Adanya kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan suatu pekerjaan dan aktivitas. Seberapa besar dorongan untuk melakukan pekerjaan itu tergantung pada tingkat kebutuhan dan prestasi yang diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2010: 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malthus (2008 : 75-77) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik yaitu

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (*Knowledge + Skill*)
- b. Faktor motifasi, terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja maka motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari pada manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia.

Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat bermanfaat bagi organisasi misalnya memberikan informasi yang sangat membantu didalam keputusan-keputusan yang menyangkut masalah seperti promosi, kenaikan gaji, penempatan dan dapat digunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.

b. Penilaian Prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2010: 69), penilaian prestasi adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian prestasi kerja adalah suatu kegiatan manajer guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai karyawan secara berkala (Nasution, 2008: 69).

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara priodik (Mutiara S, 2008:66).

Penilaian prestasi kerja terdiri dari tiga langkah (Dessler, 2012: 513), yaitu:

a. Mendefinisikan pekerjaan

Pendefenisian pekerjaan berarti memastikan bahwa pimpinan dan karyawan bersama-sama sepakat atas hal-hal yang pimpinan harapkan tercapai oleh karyawan dan standar yang digunakan untuk menilai prestasi

b. Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi actual karyawan dengan standar yang ditetapkan. Hal ini biasanya melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan.

c. Menyediakan **Balikan**

Penilaian prestasi kerja biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan dimana dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan-kemajuan bawahan dalam kesempatan itu juga dirancang pengembangan yang mungkin diperlukan.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah:

1. kesetiaan
2. prestasi kerja
3. kejujuran
4. kedisiplinan
5. kreativitas
6. kerja sama
7. kepemimpinan
8. kepribadian
9. prakarsa
10. kecakapan
11. tanggung jawab (Hasibuan, 2007: 95)

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan di waktu lalu. Metode-metode yang berorientasi dimasa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu

dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah, tetapi dapat mengevaluasi prestasi kerja masa lalu. Jadi para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya yang mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi kerja.

Adapun metode penilaian prestasi kerja tersebut adalah (Handoko, 1999: 142):

a. *Rating Scale*

Pada metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode penilain ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Jadi penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini merupakan penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan langsung kelapangan. Dengan metode ini spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

e. Tes Dan Observasi Lingkungan Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian prestasi kerja dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Metode-metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan-keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

Berbagai metode evaluasi kelompok antara lain:

a. Metode ranking

Metode ini berarti penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

b. *Grading forced distributions*

Pada metode ini penilai memisahkan atau menyortir para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda.

c. *Point Alloucation Method*

Metode ini merupakan bentuk lain dari metode grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok, para karyawan yang lebih baik diberi nilai yang lebih besar dari pada karyawan yang berprestasi lebih jelek.

Sedangkan metode-metode penilaian berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam metode-metode penilaian berorientasi pada masa depan adalah sebagai berikut (Handoko, 2012: 150):

a. Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri dan upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Penilaian psikologis (*Psychological Appraisals*)

Penilaian ini umumnya terdiri dari wawancara yang mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya.

c. Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c. Kegunaan dan tujuan penilaian prestasi kerja

Adapun kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Handoko, 2012: 136) :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

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

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer karyawan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

4. Kebutuhan-Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi yang kurang baik mungkin menunjukkan kebutuhan latihan dan sebaliknya prestasi yang sudah baik memerlukan pengembangan lebih lanjut.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja mengarah pada keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus dilalui.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau kurang baik mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang kurang baik mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain system informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan-Kesalahan desain pekerjaan

Penilaian prestasi dapat membantu diagnosa kesalahan dalam desain pekerjaan.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. antangan-tantangan eksternal

Dengan penilaian prestasi depertemen personalia dapat membantu prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja.

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan gaji masing-masing karyawan
- b. Untuk menentukan urutan-urutan dalam pemberhentian karyawan.
- c. Untuk membantu karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya.
- d. Mutasi
- e. Promosi
- f. Motivasi

Selain tujuan penelitian prestasi kerja tersebut di atas juga terdapat beberapa manfaat dari suatu penilaian prestasi kerja yang baik bagi berbagai kepentingan (Siagian, 2008: 227) yaitu:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- 3) Untuk kepentingan mutasi karyawan
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan
- 5) Membantu para karyawan dalam menentukan rencana kariernya

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:95-96) indikator-indikator Prestasi Kerja, antara lain :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap karyawan serta jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

8. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situai manajemen.

10. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Farda Dwi Cresida (2016)	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)	Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah variabel Kualitas Hasil Kerja (X1), Kuantitas Hasil Kerja (X2), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Promosi Jabatan (Y).
2.	Sofyan Marganto (2018)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sermani Steel Makassar.	Hasil penelitian yaitu Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel bebas (penilaian prestasi kerja) terhadap variabel terikat (promosi jabatan) pada PT. Sermani Steel Makassar. Dari uji F hitung sebesar 85.429 sedangkan Ftabel sebesar 4,20 (F hitung > Ftabel). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap promosi jabatan.
3.	Ungki Hendarwan (2011)	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Sub Direktorat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Service Strategy and Tariff PT Telkom Tbk Kantor Japati Bandung.	promosi jabatan di Sub Direktorat Service Strategy and Tariff PT Telkom Tbk Kantor Japati Bandung.
4.	Bukhari Usman (2017)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan.
5.	Alia Dwi Siska (2018)	Pengaruh Prestasi kerja Dan Loyalitas Terhadap promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hasil Data dari hasil kuisioner selanjutnya diolah dan diuji dengan statistik melalui bantuan program SPSS. Hasil perhitungan diketahui R Square sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Prestasi Kerja, dan Loyalitas terhadap variabel Promosi Jabatan adalah 41,9%.

2.4. Kerangka Pemikiran

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan,

karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga perusahaan yang tidak menggunakan senioritas, dimana senioritas tidak menjamin sepenuhnya prestasi kerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada (Mangkunegara, 2015:65). Adapun kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Mangkunegara (2015:65)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas dan dikaitkan dengan teori yang ada, maka penulis mencoba membuat hipotesis yaitu diduga bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru yang beralamat di Jalan Riau No. 18 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kriteria perusahaan (mangkuprawira, 2004 : 32)	a. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian bekerja 2. Kecakapan kerja 3. Tanggungjawab dalam bekerja 4. Ketepatan dalam bekerja 	Ordinal
	b. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang baik 2. Penyelesaian pekerjaan 3. Pencapaian target pekerjaan 	
Promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. (Hasibuan, 2010:108)	a. Senioritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki pengalaman kerja 2. Karyawan memiliki kemampuan lebih 3. Karyawan sudah lama bekerja diperusahaan 	
	b. Kualifikasi pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan karyawan sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan 2. Pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan 	
	c. Prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mencapai hasil kerja 2. Karyawan mencapai target kerja 	

	d. Tingkat loyalitas	1. karyawan selalu loyal terhadap pekerjaan 2. karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan	
--	----------------------	--	--

Sumber : Data Olahan, 2021

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru yaitu berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = N (1 + N e^2)$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah seluruh anggota populasi

e = Error tolerance

$$\begin{aligned} n &= N (1 + N e^2) \\ &= 80 (1 + 80 \times 0,05^2) \\ &= 64 \text{ orang} \end{aligned}$$

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif antara pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

3.5. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.
- b. Angket, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pernyataan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.
- c. Dokumentasi, yaitu adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang di teliti.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

a. Regresi linier sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru dengan bantuan statistik parametrik yaitu analisis regresi linier sederhana. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Prestasi Kerja

b. Menentukan koefisien korelasi (r).

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

c. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

d. Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (prestasi kerja) terhadap variabel terikat (promosi jabatan). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel

maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung $<$ t tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

Sangat setuju	: bobot/ nilai = 5
Setuju	: bobot/ nilai = 4
Cukup setuju	: bobot/ nilai = 3
Tidak setuju	: bobot/ nilai = 2
Sangat tidak setuju	: bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Cabang Pekanbaru

PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) merupakan salah satu perusahaan distribusi untuk berbagai macam produk seperti Gypsum dan Aksesoris, Polycarbonate, Seng Plastik, Fiber Cement, Stainless, Alumuntum Composite Panel, Genteng Metal dan Baja Ringan terbesar di Indonesia.

Perusahaan ini dimulai dari sebuah Ruko sederhana di Pekanbaru dengan nama PD Tribuana, tepatnya pada tahun 1998 dimana saat itu terjadi krisis ekonomi di Indonesia, Sang Pelopor Bapak Toni memulai usaha dari menjual profit gypsum dengan jumlah karyawan hanya 3 orang saja. Dalam rentang waktu yang tidak terlalu lama, usaha tersebut mulai merambah ke dunia polycarbonate, seng plastik, baja ringan, genteng metal, fiber cement, stainless dan aiumunfum composite panel. Inspirasi untuk senantiasa mengacu pada kualitas, menjadikan perusahaan mengalami kemajuan yang pesat dan berkelanjutan.

Pada tahun 2000, perusahaan mulai melakukan pengembangan dengan membuka cabang pertama di Batam dan kemudian terus menerus berkembang dengan pesat hingga sampai dengan saat ini telah berdiri 15 cabang yang tersebar hampir diseluruh Indonesia, Tahun 2008 adalah tahun dimana pada saat itu terjadi krisis global yang mengharuskan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera melakukan

pembenahan menyeluruh untuk dapat terus bertahan dan bergerak maju, pada tahun

ini pula jajaran management mulai tampil untuk memastikan kelanjutan dan kesuksesan usaha dengan memperkenalkan mesin dan peralatan modern, pengembangan management, peningkatan ketrampilan tenaga kerja serta memperluas jaringan penyebaran produk dan pembangunan pabrik di kota-kota besar di Indonesia.

Pada tahun 2012 akhirnya dikukuhkan nama PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) sebagai kelanjutan dari perjalanan perusahaan yang terus berkembang dan semakin kuat dimana jumlah karyawannya sampai dengan saat ini sudah mencapai lebih dari 1000 orang. Hingga kini PT, Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) masih terus belajar dan berusaha untuk tetap senantiasa menyajikan produk-produk terbaik yang bisa diberikan dengan rangkaian produk yang telah menjadi bagian dari keseharian bahkan berjangkauan dari generasi ke generasi. Kami yakin bahwa keberhasilan ini merupakan buah dari manajemen yang prima, berkualitas, berdedikasi menyeluruh dari seluruh staff hingga top level management serta tentu saja layanan serta kualitas tinggi dari produk kami sendiri.

Adapun visi PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yaitu: Menjadi pilihan utama dan terdepan serta tangguh dalam dunia bahan bangunan dengan menyediakan produk-produk yang berkualitas, inovasi terus menerus serta jaringan pemasaran yang solid baik di dalam dan luar negeri sehingga mampu menghadapi persaingan global dan menjadi pemimpin pasar.

Sedangkan misi PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yaitu:

- a. Berkomitmen untuk memberikan produk dan pelayanan terbaik serta terpercaya yang merupakan kunci sukses kerjasama, baik dengan pelanggan maupun prinsipal untuk jangka panjang.
- b. Menjadi perusahaan yang dinamis, memiliki kemampuan untuk terus berkembang dengan melakukan inovasi maupun perluasan lini produk sesuai dengan perkembangan jaman.
- c. Menjadi perusahaan yang terdepan dalam jaringan distribusi dan penjualan secara global.
- d. Sebagai tempat dan sarana untuk berprestasi dan pengembangan diri bagi karyawan.

4.2. Struktur Organisasi

Penyusunan suatu struktur organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi bersangkutan. Hal ini dimaksudkan sangat pentingnya menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan efektif. Dalam suatu organisasi pembagian tugas, penetapan kedudukan, pembatasan kekuasaan dan wewenang adalah sangat penting, Karena dengan demikian akan diketahui siapa yang bertanggung jawab dan kepada siapa harus dipertanggung jawabkannya.

Struktur organisasi perusahaan berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya maka organisasi dapat dibedakan atas empat macam yaitu adalah :

organisasi bentuk lini/garis, organisasi bentuk lini/garis dan staf, organisasi fungsi dan organisasi panitia.

PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru menggunakan bentuk struktur organisasi dalam bentuk lini/garis dan staff. Hal ini dilakukan agar staf dapat memberikan konstibusinya dalam hal-hal tidak langsung dengan menyediakan bantuan dibidang kepegawaian, keuangan, material dan bantuan lainnya. Dalam bentuk organisasi lini/garis dan staff ini, pimpinan mendelegasikan beberapa wewenang kepada staff dengan bidangnya masing-masirig dalam hal yang demikian menandatangani keputusan, perintah dan instruksi atas nama pimpinan.

Adapun uraian pekerjaan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Kekuasaan tertinggi di dalam perusahaan ini berada ditangan Dewan Komisaris yang mempunyai hak dan kewajiban antara lain :

- a. Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan, secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan
- c. Membuat rencana-rencana perusahaan, baik jangka pendek maupun menengah maupun jangka panjang.

- d. Mengontrol, mengawasi para bawahan serta mengadakan hubungan dengan relasi-relasi dan bank.
- e. Membuat dan melaksanakan budget tahunan yang telah di setujui oleh regional manager dan board of Director, menbandingkan dengan realisasinya dan mengambil tindakan perbaikan bila diperlukan.
- f. Mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan berkenaan dengan seluruh aspek operasi perusahaan.

2. Wakil Direktur

- a. Mengawasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan.
- b. Melakukan pendeiegasian tugas sesuai dengan bagian-bagian yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Mengambil keputusan dengan segera dalara kondisi perasahaan yang memungkinkan.
- d. Mengawasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan sehubungan masalah administrasi dan umum serta masalah kepegawaian.
- e. Melakukan pendeiegasian tugas sesuai dengan kebutuhan administrasi dan umum.
- f. Mengambil keputusan tentang hal yang berhubungan dengan administrasi dan kepegawaian.
- g. Membawabi bagian general manager dan bagian-bagian lain sehubungan dengan pelaksanaan kontrak konstruksi.

3. Kabag. Adm Angsuran

- a. Mengawasi penyelenggaraan arsip faktur yang belum tertagih agar penagihan dapat dilaksanakan tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- b. Mengarahkan, memeriksa dan menyetujui jadwal rute penagihan bagi para penagih yang sehubungan dengan pembayaran angsuran yang tertunda.
- c. Mengawasi agar hasil penagihan dan faktur yang belum tertagih telah diserahkan oleh kasir dengan utuh dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- d. Secara berkala, bekerja sama dengan pembukuan mengadakan pencocokan antara faktur yang belum tertagih dengan kartu piutang.
- e. Memberikan informasi kepada direktur atau wakil direktur mengenai kondisi dari para langganan yang sulit ditagih sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian batasan kredit selanjutnya.
- f. Membawahi bagian Administrasi angsuran dan angsuran penagihan yang bertugas untuk memperlancar kegiatan dalam penagihan sehubungan dengan penjualan angsuran.

4. Kabag. Pembukuan

- a. Menyusun daftar harga sebagai langkah antisipasi fluktuasi harga dan biaya yang telah berlaku dipasaran atau yang mungkin berlaku, yang selanjutnya disampaikan kepada Direktur Umum untuk mendapatkan pengesahan.
- b. Administrasi, pengarsipan, dan akuntansi perusahaan.

- c. Mengadakan pengecekan persediaan / stock, kartu piutang dan buku penjualan.
- d. Memeriksa surat jalan faktur-faktur, serta termin-termin pembayaran.
- e. Mengadakan klasifikasi biaya dan seterusnya dibebankan kerekening yang relevan.
- f. Setiap akhir tahun membuat laporan mengenai analisis, evaluasi. Dan interpretasi terhadap kegiatan penjualan selama satu tahun.

5. Penjualan / Pemasaran

- a. Menjaga hubungan baik dengan para langganan serta mencari calon pembeli untuk menjadi langganan baru pada perusahaan.
- b. Menyusun strategi pemasaran, mengatur transportasi untuk mengantar produk yang dijual.
- c. Memperluas saluran atau jaringan pemasaran.
- d. Meminta jaminan-jaminan dalam bentuk asli terhadap setiap transaksi kredit.
- e. Menyusun rencana penjualan dan rencana biaya penjualan dalam satu periode tertentu.
- f. Membuat laporan atas segala aktivitas penjualan dalam periode tertentu. g. Kabag. Penjualan membawahi bagian Administrasi surat kendaraan, bagian penjualan, bagian sparepart, administrasi bengkel serta administrasi penjualan.

6. Kabag. Keuangan

Adapun hak dan kewajiban bagian keuangan adalah:

- a. Keuangan diberi wewenang penuh untuk mengelola hal-hal berkaitan dengan keuangan dan instrument-instrumen yang bisa disamakan dengan kas seperti cek dan bilyet giro.
- b. Keuangan berhak, sebagaimana manajer-manajer lainnya, dalam hal ini memberikan usul dan saran dalam menerima, memindahkan atau memberhentikan pegawai.
- c. Mengawasi penggunaan dana seefisien mungkin.
- d. Dalam hal melaksanakan pekerjaannya harus dibuat proposal yang terlebih dahulu harus disetujui oleh direktur utama, misalnya pengeluaran biaya untuk entertainment, menjamu tamu-tamu atau biaya lainnya diluar kegiatan utama perusahaan.
- e. Dalam hal memutuskan pemberian kredit, maka pesanan harus diperiksa dan diteliti terlebih dahulu oleh bagian kredit untuk mendapatkan persetujuan.
- f. Untuk mengikuti setiap mutasi kas, maka kasir yang berada dibawahnya diwajibkan untuk membuat iaporan harian yang meliputi setiap transaksi.
- g. Membawahi bagian kasir yang bertugas sebagai berikut:
 - 1) Menerima setoran atas pemasukan kas untuk dilaporkan kebagian keuangan.
 - 2) Mengeluarkan dana atas keperluan kegiatan operasional perusahaan baik di kantor maupun di toko.
 - 3) Membuat Iaporan atas keluar masuknya dana perusahaan.
 - 4) Mempertanggungjawabkan masalah kas kecil yang dibentuk perusahaan

untuk kebutuhan operasional sehari-hari.

5) Melaporkan keadaan kas kecil.

7. Kabag Perpajakan

- a. Membuat Iaporan pajak tentang PPN dalam penjualan kendaraan
- b. Membuat Iaporan pajak tentang pajak kendaraan.
- c. Membuat Iaporan pajak sehubungan dengan pajak badan.

8. Mekanik

Bagian ini bertugas memberikan jasa service kendaraan yang dibeli oleh konsumen serta jasa service untuk kaiangan umum. Laporan atas service yang diterima akan dilaporkan pada bagian akuntansi untuk mengetahui jumlah pemasukan dari jasa service.

9. Final inspection

Bagian ini bertugas untuk melakukan inspeksi lapangan sehubungan dengan pelanggan yang mengajukan kredit dan pelanggan yang mengajukan klaim atas produk yang dibelinya.

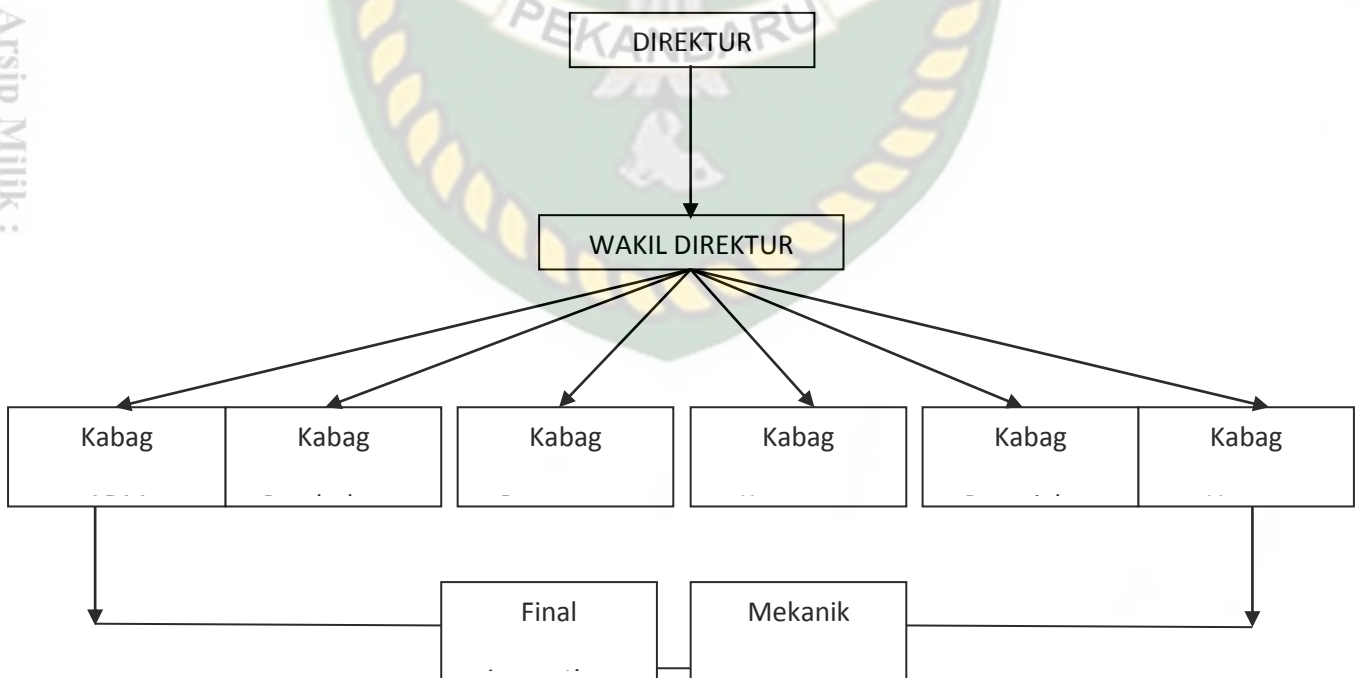
10. Kabag. Umum

- a. Dalam hal pemilihan atau penyelesaian karyawan baru, bagian personalia harus benar-benar mencari karyawan yang berkompeten, sehingga tidak menyulitkan bagtan lain yang menenma karyawan tersebut.
- b. Bagian personalia wajib mengadakan koordinasi kerja dengan bagian lain dalam hal pelatihan karyawan untuk ditempatkan.

- c. Membuat catatan atas jumlah karyawan, gaji karyawan dan mengatur hal yang menyangkut dengan cuti atau hal lain-lain yang berhubungan dengan karyawan.
- d. Menyusun rapat gabungan dengan mengundang semua bagian untuk hadir dalam rapat gabungan tersebut.
- e. Dalam hal mengadakan hubungan dengan pihak luar, bagian personalia harus tetap menjaga nama baik dan rahasia perusahaan.
- f. Pengurusan surat-surat perusahaan dan lain-lain yang diperlukan, demi untuk menjaga kontinuitas usaha perusahaan.

Adapun gambar struktur organisasi PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru



Sumber : PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, 2021

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 64orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur dan tingkat pendidikan.

5.1.1 Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivita kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat umur karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Tingkat umur karyawan pada PT Global Indonesia Asia
Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	11	17.2
30-39	33	51.6
40-49	12	18.7
Diatas 50	8	12.5
Jumlah	64	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu sebanyak sebanyak 33 orang atau sebesar 51.6% merupakan karyawan yang berumur 30- 39 tahun, sedangkan 8 orang atau sebesar 12.5% merupakan karyawan yang berumur > 50 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 18.7% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 11 orang atau sebesar 17.2% merupakan karyawan yang berumur diatas 20-29 tahun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 - 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh instansi agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	19	29.7
DIII	10	15.6
SARJANA	35	54.7
Jumlah	64	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu

karyawan yang berpendidikan sarjana (SI) sebanyak 35 orang atau sebesar 54.7%, sedangkan karyawan yang berpendidikan SMU sebanyak 19 orang atau sebesar 29.7% dan sebanyak 10 orang atau sebesar 15.6% berpendidikan DIII. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut mi:

Tabel 5.3
Masa Kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	7	10.9
6-10 tahun	16	25
11-15 tahun	13	20.3
> 15 tahun	28	43.8
Jumlah	64	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu sebanyak sebanyak 28 orang atau sebesar 43.8% memiliki masa kerja > 15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 20.3% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang

atau sebesar 10.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 25% dan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja > 15 tahun.

5.2. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen

Pengujian validitas tiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir Mansyur menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan criteria skor total, serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat adalah apabila $r = \text{positif (+)}$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang di harapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan - pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis mencoba melakukan uji coba kepada 64 responden dengan memberikan 25 pertanyaan dari variable prestasi kerja dan promosi jabatan karyawan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan.

Dari hasil pengujian try out tabel dibawah dapat diperoleh semua data valid karena nilai korelasinya adalah positif (+) dan semua data yang valid penulis dapat dianggap sebagai acuan, kemudian disebarakan kepada karyawan pada PT PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Tabel 5.4
Hasil Instrument Analisis Validitas Variabel Prestasi Kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru

No Pertanyaan	Korelasi Item	Keterangan
1	0,6171	Valid
2	0,6459	Valid
3	0,7425	Valid
4	0,6542	Valid
5	0,7653	Valid
6	0,6252	Valid
7	0,6865	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Tabel 5.5
Hasil Instrument Analisis Validitas Variabel Promosi Jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru

No Pertanyaan	Korelasi Item	Keterangan
1	0,6552	Valid
2	0,7633	Valid
3	0,6021	Valid
4	0,8782	Valid
5	0,7896	Valid
6	0,6230	Valid
7	0,7158	Valid
8	0,6214	Valid
9	0,5329	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah

reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Prestasi kerja	0.920
Promosi jabatan	0.863

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan

memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Usaha meningkatkan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu untuk meningkatkan produktifitas kerja tidak hanya bisa di selesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, namun yang paling utama adalah bagaimana memotivasi karyawan dalam bekerja.

Setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, bukan hanya berbeda dalam kemampuan mereka, tetapi juga berbeda dalam kemauan. Dengan kata lain setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda. Ada karyawan yang bekerja untuk memperoleh upah yang tinggi, ada yang bekerja dengan motif untuk memperoleh kesempatan mengembangkan karir, dan masih banyak motif lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak temilai. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya maka perusahaan harus dapat menghargai hasil karya mereka. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan mau memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja, sebab jika para karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan berpengaruh pada kinerja mereka sehingga akan timbul kelalaian yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden

mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Setia Bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	21	32.8
Baik	35	54.7
Cukup	6	9.4
Tidak baik	2	3.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 maka diperoleh bahwa kategori baik sebanyak 35 orang atau sebesar 54.7%, sangat baik sejumlah 21 orang atau sebesar 32.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 6 orang atau sebesar 9.4%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.1% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setia bekerja dalam kategori setuju.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan menjunjung tinggi nama baik PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menjunjung Tinggi Nama Baik
PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	20	31.2
Baik	33	51.6
Cukup	7	11
Tidak baik	4	6.2
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 maka diperoleh kategori baik sebanyak 33 orang atau sebesar 51.6%, sangat baik sejumlah 20 orang atau sebesar 31.2%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 7 orang atau sebesar 11%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 6.2% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan menjunjung tinggi nama baik dalam kategori sangat setuju.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan menjunjung nilai budaya yang diterapkan perusahaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menjunjung Nilai Budaya Yang
Diterapkan Perusahaan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera
Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	20	31.2
Baik	31	48.4
Cukup	11	17.2
Tidak baik	2	3.2
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber : data olahan, 2021

Berdasarkan 5.9 diatas maka diperoleh kategori baik sebanyak 31 orang atau sebesar 48.4%, sangat baik sejumlah 20 orang atau sebesar 31.2%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 11 orang atau sebesar 17.2%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.2% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan sangat setuju mengenai karyawan menjunjung nilai budaya yang diterapkan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu jujur dalam bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Jujur Dalam Bekerja
pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	21	32.8
Baik	34	53.1
Cukup	5	7.8
Tidak baik	4	6.3
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari tabel 5.10 maka diperoleh kategori baik sebanyak 34 orang atau sebesar 53.1%, sangat baik sejumlah 21 orang atau sebesar 32.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 5 orang atau sebesar 7.8%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 6.3% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu jujur dalam bekerja dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu membuat laporan dengan benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Membuat Laporan
Dengan Benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	32	50
Baik	22	34.4
Cukup	10	15.6
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari tabel 5.11 maka diperoleh kategori baik sebanyak 22 orang atau sebesar 34.4%, sangat baik sejumlah 32 orang atau sebesar 50%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 10 orang atau sebesar 15.6%, kemudian tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu membuat laporan dengan benar dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan respondent mengenai karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Untuk Bekerja Sesuai
Dengan Tugas Yang Diberikan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera
Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	18	28.1
Setuju	37	57.8
Cukup	9	14.1
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 maka diperoleh kategori baik sebanyak 37 orang atau sebesar 57.8%, sangat baik sejumlah 18 orang atau sebesar 28.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 9 orang atau sebesar 14.1%, kemudian tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan rupa yang diberikan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan sekali masuk kantor tepat waktu pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Masuk Kantor Tepat Waktu pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	24	37.5
Setuju	30	46.9
Cukup	7	10.9
Tidak setuju	3	4.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 maka diperoleh yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, keraudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 16% selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan sangat setuju dengan karyawan selalu masuk kantor tepat waktu.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.14
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi kerja

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Berpengaruh	Berpengaruh	Cukup	Tidak Berpengaruh	Sangat Tidak Berpengaruh	
1.	Ketelitian bekerja	13	34	11	8	-	250
2.	Kecakapan kerja	40	18	5	3	-	293
3.	Tanggungjawab	35	17	9	5	-	280
4.	Ketepatan dalam bekerja	16	31	10	9	-	252
5.	Hasil kerja yang berpengaruh	39	15	7	5	-	286
6.	Penyelesaian pekerjaan	44	15	5	2	-	299
7.	Pencapaian target kerja	31	22	8	5	-	277
Total Skor							1937

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable prestasi kerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1299. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 64 = 2310$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 64 = 462$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2310 - 462}{5} = \frac{1848}{5} = 370$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable prestasi kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Berpengaruh} = 1942 - 2310$$

$$\text{Berpengaruh} = 1572 - 1942$$

$$\text{Cukup} = 1202 - 1572$$

Tidak Berpengaruh = 832 - 1202

Sangat Tidak Berpengaruh = 462 - 832

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable prestasi kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru berada pada kategori berpengaruh. Hasil tanggapan responden yang menyatakan berpengaruh bahwa prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang berpengaruh selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan berpengaruh dan dapat diselesaikan dengan berpengaruh.

5.4. Analisis Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah

di prioritaskan dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga perusahaan yang tidak menggunakan senioritas, dimana senioritas tidak menjamin sepenuhnya prestasi kerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan yang lebih tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Jabatan Yang Lebih Tinggi pada PT Globa Inaonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	17	26.6
Baik	39	60.9
Cukup	5	7.8
Tidak baik	3	4.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.15 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan yang lebih tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, responden yang terbanyak menyatakan baik sebanyak 31 orang atau sebesar 62%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan jabatan yang lebih tinggi dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan berhak mengikuti pelatihan guna mengikuti program kenaikan jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berhak Mengikuti Pelatihan Guna Mengikuti Program Kenaikan Jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	34	53.1
Baik	14	21.9
Cukup	9	14.1
Tidak baik	7	10.9
Sangat tidak baik	-	-
Tabel	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.16 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan berhak mengikuti pelatihan guna mengikuti program kenaikan jabatan, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 58%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan berhak mengikuti pelatihan guna mengikuti program kenaikan jabatan dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kepercayaan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Kepercayaan Untuk Memiliki Jabatan Yang Lebih Tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	30	46.9
Baik	14	21.9
Cukup	17	26.5
Tidakbaik	3	4.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.16 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kepercayaan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 42%, yang menyatakan cukup sebanyak 17 orang atau sebesar 34%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan kepercayaan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan tugas yang lebih banyak pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Tugas Yang Lebih Banyak pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	32	50
Baik	14	21.9
Cukup	10	15.6
Tidak baik	8	12.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.18 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan tugas yang lebih banyak pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera

Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan baik sebanyak 30 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 6% yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan tugas yang lebih banyak pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar lagi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Yang Lebih Besar Lagi pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	20	31.2
Baik	31	48.4
Cukup	9	14.1
Tidak baik	4	6.3
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.19 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar lagi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 56% tanggapan

responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 20% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar lagi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Lebih Baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	28	43.7
Baik	20	31.2
Cukup	9	14.1
Tidak baik	7	11
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.20 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 27 orang atau sebesar 54%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, sedangkan yang menyatakan

cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini ;

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Harus Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Dengan Benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	27	42.2
Baik	20	31.2
Cukup	15	23.4
Tidak baik	2	3.2
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.21 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 32%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian responden yang

menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan tugas yang lebih banyak lagi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Tugas Yang Lebih Banyak Lagi pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pckanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	31	48.4
Baik	15	23.4
Cukup	10	15.6
Tidak baik	8	12.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.22 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan tugas yang lebih banyak lagi pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 33 orang atau sebesar 66%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan tugas yang lebih banyak lagi pada

PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	33	51.6
Baik	19	29.7
Cukup	8	12.5
Tidak baik	4	6.2
Sangat tidak baik	-	-
Total	64	100

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.23 dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 33 orang atau sebesar 51.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau sebesar 29.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 12.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori sangat baik.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai promosi jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yaitu :

Tabel. 5.24
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Promosi jabatan

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Berpengaruh	Berpengaruh	Cukup	Tidak Berpengaruh	Sangat Tidak Berpengaruh	
1.	Karyawan memiliki pengalaman kerja	14	28	16	8	-	246
2.	Karyawan memiliki kemampuan lebih	16	31	14	5	-	268
3.	Karyawan sudah lama bekerja diperusahaan	10	26	18	12	-	229
4.	Pendidikan karyawan sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan	11	34	16	5	-	249
5.	Pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan	38	13	10	5	-	282
6.	Karyawan mencapai hasil kerja	13	28	20	5	-	247
7.	Karyawan mencapai target kerja	17	29	13	7	-	254
8.	karyawan selalu loyal terhadap pekerjaan	33	19	9	5	-	278
9.	karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan	31	21	8	6	-	275
Total Skor							2863

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable promosi jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2863. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 64 = 3630$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 64 = 726$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3630 - 726}{5} = \frac{2904}{5} = 581$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable promosi jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Berpengaruh	= 3047 - 3630
Berpengaruh	= 2467 - 3047
Cukup	= 1887 - 2467
Tidak Berpengaruh	= 1307 - 1887
Sangat Tidak Berpengaruh	= 726 - 1307

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable promosi jabatan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru berada pada kategori sangat berpengaruh. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat berpengaruh karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga promosi jabatan dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.5. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT.

Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Faktor yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan yaitu prestasi kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat

tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 5.25
Hasil Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.708	3.113		.549	.586
	prestasikerja	.162	.027	.657	5.969	.000

a. Dependent Variable: promosijabatan

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 1.708 + 0.162 X$$

Artinya persamaan regresi linier tersebut adalah :

- Nilai a = 1.708 menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan naik 1% maka prestasi kerja tersebut akan naik sebesar 1.708 satuan.
- Nilai b = 0.162 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel prestasi kerja naik 1% maka promosi jabatan akan mengalami peningkatan sebesar 0.162 satuan dengan asumsi variable prestasi kerja tetap atau konstan.

5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa sebesar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran

dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian.

Tabel 5.26
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.419	1.16188	1.272

a. Predictors: (Constant), prestasikerja

b. Dependent Variable: promosijabatan

Persamaan regresi selalu disertai dengan R sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0.431 hal ini menunjukkan 43.1% perubahan terhadap promosi jabatan karyawan seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel prestasi kerja sedangkan 56.9% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.3. Uji -t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa;

$$DF = n - k - 1 = 64 - 1 = 63$$

$$\alpha = 0,0125 \text{ Maka } (0,0125;63) \text{ adalah } 2,382$$

Tabel 5.27
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.708	3.113		.549	.586
	prestasikerja	.162	.027	.657	5.969	.000

a. Dependent Variable: promosijabatan

Dengan demikian untuk variabel X, t hitung adalah 5.969 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;50) = 2.382$ karena t hitung $(5.969) >$ dari t tabel (2.382) maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X prestasi kerja berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

5.6. Pembahasan

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Dari hasil pengujian try out tabel dibawah dapat diperoleh semua data valid karena nilai korelasinya adalah positif (+) dan semua data yang valid penulis dapat dianggap sebagai acuan, kemudian disebarkan kepada karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Dari persamaan diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel prestasi kerja (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap promosi jabatan karyawan Pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Persamaan regresi selalu disertai dengan R sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.431 hal ini menunjukkan 43.1% perubahan terhadap promosi jabatan karyawan seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel prestasi kerja sedangkan 56.9% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Variabel X, t hitung adalah 5.969 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;50) = 2.382$ karena t hitung $(5.969) >$ dari t tabel (2.382) maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X prestasi kerja berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab V mengenai pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif diketahui prestasi kerja karyawan dalam kategori baik, yang mana diartikan dengan prestasi kerja yang baik maka karyawan akan berkesempatan memperoleh promosi jabatan.
2. Hasil analisis deskriptif diketahui promosi jabatan dalam kategori baik yang mana diartikan promosi jabatan sudah dilakukan dengan baik atas dasar prestasi kerja karyawan walaupun ada kendala yaitu masalah nepotisme dalam menentukan promosi jabatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru

6.2. Saran

Untuk dapat terus berkembang dan mampu mempertahankan karyawannya maka PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru perlu mengupayakan hal-hal berikut:

1. Sebaiknya pimpinan memberikan promosi jabatan dengan adil dan sesuai dengan penilaian perusahaan terhadap hasil kerja yang diberikan oleh

setiap karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada prestasi karyawan tersebut.

2. Sebaiknya karyawan selalu diberikan arahan dan bimbingan agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang lebih baik lagi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2008, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2009, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2008, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Manullang, 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2008. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Prijodarminto, S, 2009, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradya Paramita, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2009, *Kinerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 2010, *Disiplin Kita Menuju Sukses*, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.