SKRIPSI

ANALISIS PROMOSI JABATAN PADA PT. AGRO ABADI PEKANBARU

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

Oleh:

NANDA MULYADI
NPM : 135210708

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Nanda Mulyadi
NPM	: 135210708
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul Penelitian	: Analisis Promosi Jabatan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru

Disetujui :

Pembimbing I	**Pembimbing II**
H. Suyadi, SE., MM	Yul Efnita, SE., MM

Diketahui:

Dekan	**Ketua Program Studi**
Dr. Firdaus AR., SE., M.Si, Ak. CA	Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama	: Nanda Mulyadi
NPM	: 135210708
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul Penelitian	: Analisis Promosi Jabatan Pada PT. Agro Abadi Pekanbaru

Disetujui Oleh :
Tim Penguji

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (.....)
2. Drs. Asril, M.M (.....)
3. Syaefulloh, SE., M.M.Si (.....)

Mengetahui:

Pembimbing I

H. Suyadi, SE., MM

Pembimbing II

Yul Efnita, SE., MM

Ketua Program Studi

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : Nanda Mulyadi

NPM : 135210708

Program Studi : Manajemen

Sponsor : H. Suyadi, SE., MM

Co Sponsor : Yul Efnita, SE., MM

Judul Penelitian : Analisis Promosi Jabatan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Catatan	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1.	15-02-2018		X	- Perbaiki Latar belakang Masalah - Contoh pretsasinya seperti apa dilakukan - Promosi seperti apa yang kinerjanya		
2.	27-02-2020	X		- Perbaiki Skripsi dengan contoh		
3.	06-03-2020	X		Perbaiki yang disarankan pada Bab I		
4.			X	ACC Seminar Proposal		
5.	22-04-2016	X		ACC ujian seminar hasil		

Pekanbaru, 08 Januari 2021

Wakil Dekan I

Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih. M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1705/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 01 Desember 2020, Maka pada Hari Jum'at 04 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1.N a m a	: Nanda Mulyadi
2.N P M	: 135210708
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Analisis Promosi Jabatan Pada PT. Agro Abadi Pekanbaru.
5.Tanggal ujian	: 04 Desember 2020
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: ***Lulus (B+) 71***
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

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

Dosen penguji :
1. H. Suyadi, SE., M.Si (.....)
2. Yul Efnita, SE., MM (.....)
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (.....)
4. Drs. Asril, MM (.....)
5. Syaefulloh, SE., M.Si (.....)

Notulen
1. Restu Hayati, SE., M.Si (.....)

Pekanbaru, 04 Desember 2020
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nanda Mulyadi
NPM : 135210708
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Promosi Jabatan Pada PT. Agro Abadi Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Jum'at 04 Desember 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	H. Suyadi, SE., M.Si		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Drs. Asril, MM		
3	Syaefulloh, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai_____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai_____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai_____)

Mengetahui
An.Dekan

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 04 Desember 2020
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama	:	Nanda Mulyadi
NPM	:	135210708
Judul Proposal	:	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Panca Eka Bina Plywood Industri Pekanbaru
Pembimbing	:	1. H. Suyadi, SE., M.Si 2. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar	:	Sabtu / 07 Maret 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.	H. Suyadi, SE., M.Si		1.
2.	Yul Efnita, SE., MM		2.
3.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		3.
4.	Drs. Asril., MM		4.
5.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		5.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 07 Maret 2020
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 689/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 31 Mei 2017 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 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 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.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I
2.	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Nanda Mulyadi
N P M : 135210708
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Panca Eka Bina Plywood Industri

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: 03 Februari 2020
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.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

Nama	:	**NANDA MULYADI**
NPM	:	**135210708**
Judul Skripsi	:	**ANALISIS PROMOSI JABATAN PADA PT. AGRO ABADI PEKANBARU**
Pembimbing	:	**SUYADI., SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **14%** yaitu **(empat belas persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, **8 Desember 2020**

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

5. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruaan Tinggi lainnya.
6. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari reverensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
7. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipulikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
8. 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, Desember 2020

Saya Yang Membuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
TGL.
DF48EAHF850749371
6000
ENAM RIBU RUPIAH

NANDA MULYADI

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

ANALISIS PROMOSI JABATAN PADA PT. AGRO ABADI PEKANBARU

Oleh

NANDA MULYADI
NPM : 135210708

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan mengetahui promosi jabatan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru. Adapun lokasi penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Agro Abadi yang terletak di Jalan Dr. Sutomo No.62 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru sebanyak 59 orang. Sedangkan metode yang digunakan dalam sampel penelitian adalah *sampling jenuh* atau *sensus sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Berdasakan hasil penelitian analisis promosi jabatan dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan di PT. Agro Abadi Pekanbaru adalah mayoritas pada interval skor 71-93 atau pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 49,2%. Secara keseluruhan kategori indikator promosi jabatan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah loyalitas, sedangkan indikator promosi jabatan yang paling rendah adalah pendidikan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

ANALYSIS OF POSITION PROMOTION IN. AGRO ABADI PEKANBARU

By

NANDA MULYADI
NPM: 135210708

The purpose of this study is to describe and determine promotion at PT. Agro Abadi Pekanbaru. The location of this research the writer took the location at PT. Agro Abadi which is located at Jalan Dr. Sutomo No. 62 Pekanbaru. The population in this study were all employees at PT. Agro Abadi Pekanbaru as many as 59 people. While the method used in the research sample is saturated sampling or census sampling, namely the technique of determining the sample by making all members of the population to be sampled in this study. Types and sources of data used are primary and secondary data, while data collection techniques are interviews and questionnaires. The data analysis used is quantitative. Based on the results of the analysis of job promotion it can be concluded that the promotion at PT. Agro Abadi Pekanbaru is the majority in the score interval 71-93 or in the fairly good category with a percentage of 49.2%. Overall, the indicator category for job promotion that has the highest average is loyalty, while the lowest indicator for job promotion is education.

Keywords: Job Promotion

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadirat 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 "**Analisis Promosi Jabatan Pada PT. Agro Abadi 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 kesalahaan 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 megucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak (Alm) H. Suyadi, SE., MM, selaku dosen pembimbing I yang tak pernah lelah meberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Ibu Yul Efnita, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
5. 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
6. Pimpinan beserta Karyawan PT. Mega Central Finance Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda Amri Bur dan Ibunda Adeli serta Abang Rio Saputra, Rangga Ganda Putra, Ranggi Ganda Putra, serta kakaku Riski Two Mawarisk, 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.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2013 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, Desember 2020

Penulis

NANDA MULYADI

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 1

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian 5

1.3.1 Tujuan Penelitian 5

1.3.2 Manfaat Penelitian 5

1.4 Sistematika Penulisan 6

BAB II TELAAH PUSTAKA 8

2.1 Pengertian Promosi 8

2.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan 9

2.3 Dasar – dasar Promosi Jabatan 11

2.4. Indikator Promosi Jabatan 13

2.5. Faktor – faktor Promosi Jabatan 14

2.6. Syarat-Syarat Promosi Jabatan 15

2.7 Jenis-jenis Promosi Jabatan 17

2.8. Penelitian Terdahulu 18

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.9 Hipotesis Penelitian 22

BAB III METODE PENELITIAN 22

3.1 Lokasi Penelitian 22

3.2 Operasional Variabel Penelitian 22

3.3 Populasi dan Sampel 25

3.4 Jenis dan Sumber Data 25

3.5 Teknik Pengumpulan Data 26

3.6 Teknik Analisis Data 26

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 30

4.1. Profil Perusahaan PT. Agro Abadi 30

4.2. Struktur Organisasi PT. Agro Abadi 30

4.3. Proses Menanam Kelapa Sawit 38

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian 43

5.1.1 Umur 43

5.1.2 Jenis Kelamin 44

5.1.3 Jenjang Pendidikan 44

5.1.4 Jabatan 45

5.1.5 Masa Kerja 46

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas 47

5.2.1 Validitas 47

5.2.2 Reliabilitas 48

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3 Analisis Promosi Jabatan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 48

5.3.1 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kejujuran (X_1) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 49

5.3.2 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Disiplin (X_2) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 51

5.3.3 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Prestasi Kerja (X3) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 52

5.3.4 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kerjasama (X_4) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 53

5.3.5 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kecakapan (X_5) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 54

5.3.6 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Loyalitas (X_6) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 56

5.3.7 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kepemimpinan (X_7) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 58

5.3.8 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Pendidikan (X_8) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 59

5.3.9 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Komunikatif (X_9) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 60

5.2 Pembahasan..... 62

5.2.1 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kejujuran (X_1) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 63

5.2.2 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Disiplin (X_2) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 64

5.2.3 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Prestasi Kerja (X_3) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 65

5.2.4 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kerjasama (X_4) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 67

5.2.5 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kecakapan (X_5) di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 68

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.6 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Loyalitas (X_6) di PT. Agro Abadi Pekanbaru 69

5.2.7 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kepemimpinan (X_7) di PT. Agro Abadi Pekanbaru 70

5.2.8 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Pendidikan (X_8) di PT. Agro Abadi Pekanbaru 71

5.2.9 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Komunikatif (X_9) di PT. Agro Abadi Pekanbaru 72

BAB V PENUTUP 73

6.1 Kesimpulan 73

6.2 Saran 73

DAFTAR PUSTAKA 74

LAMPIRAN 76

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah karyawan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru 3

Tabel 1.2 PT. AGRO ABADI Pekanbaru telah mengalami perkembangan pegawai khususnya tahun 2018, dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu..... 18

Tabel 3.1 Operasional Variabel..... 22

Tabel 3.2 Kategori Promosi Jabatan..... 29

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur..... 43

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 44

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 45

Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan 46

Tabel 5.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 47

Tabel 5.6 Uji Validitas Promosi Jabatan (X) 47

Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Promosi Jabatan 48

Tabel 5.8 Rekapitulasi jawaban indikator Kejujuran (X1)..... 50

Tabel 5.9 Rekapitulasi jawaban indikator Disiplin (X_2) 51

Tabel 5.10 Rekapitulasi jawaban indikator Prestasi Kerja (X_3)..... 52

Tabel 5.11 Rekapitulasi jawaban indikator Kerjasama (X_4) 54

Tabel 5.12 Rekapitulasi jawaban indikator suasana Kecakapan (X_5)..... 55

Tabel 5.13 Rekapitulasi jawaban indikator Loyalitas (X6) 56

Tabel 5.14 Rekapitulasi jawaban indikator kepemimpinan (X_7) 58

Tabel 5.15 Rekapitulasi jawaban indikator Pendidikan (X_8) 59

Tabel 5.16 Rekapitulasi jawaban indikator komunikatif (X_9) 61

Tabel 5.17 Analisis promosi jabatan karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru..... 62

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Agro Abadi 33

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (sdm) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan.Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, Adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam organisasi tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah pengalaman (senioritas) dan merit system (kinerja). Promosi jabatan akan memajukan organisasi dan menciptakan ketergantungan karyawan, sehingga timbul hutang budi karyawan kepada organisasinya. Secara otomatis, pegawai pun akan membalas kebaikan perusahaan dengan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kemampuannya dalam bekerja.

Promosi adalah sebagai langkah pembinaan tenaga kerja mutlak dilakukan manajemen pemerintahan, karena promosi dianggap sebagai suatu kegiatan yang telah mendapatkan prioritas perencanaan sebelumnya, bukan hanya merupakan hadiah atas prestasi yang telah dicapaimelainkan suatu langkah yang wajar terhadap perkembangan karier seseorang karena merupakan langkah penyegaran serta untuk mengisi beberapa jabatan yang telah kosong. Seringkali dalam promosi jabatan menghadapi hal-hal diluar kekuasaan karyawan, misalnya keputusan dan referensi pimpinan, adanya kandidat yang lain yang sama kualitasnya dan sebagainya. Dibawah ini dapat dilihat bidang pegawai yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bekerja dan jumlah karyawan pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah karyawan pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru

No.	Divisi	Jumlah
1	Purchasing	
	a. Manajer	1
	b. Staff	2
2	HRD	
	a. Manajer	1
	b. Staff	2
3	Operational Audit	
	a. Manajer	1
	b. Staff	4
4	Finance & Accounting	
	a. Manajer	1
	b. Staff	6
5	IT	
	a. Manajer	1
	b. Staff	1
6	General Affair (GA)	
	a. Manajer	1
	b. Staff	22
7	Sustainbility	
	a. Manajer	1
	b. Staff	3
8	Agriculture Operational	
	a. Manajer	1
	b. Staff	11
		59

Sumber: PT. AGRO ABADI Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru adalah berjumlah 59 orang dan terdiri dari berbagai bidang. Pegawai yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan untuk dipromosikan terlebih dahulu tanpa melihat suku, golongan atau keturunannya.

Tabel 1.2

PT. AGRO ABADI Pekanbaru telah mengalami perkembangan pegawai khususnya tahun 2018, dapat dilihat pada tabel berikut :

Posisi Awal	Promosi	Jumlah (Orang)
Pemanen	Mandor Panen	1
Pemanen Divisi I	Operator Jin-lu	2
Helper	Mandor Tangkos	1
Calon Mandor I Lapangan	Asisten Divisi I	1
Kerani Gudang	Kepala Gudang	1
Tenaga MHS	Kerani Buah / KCS	1
Mekanik	Kepala Mekanik	2
Anggota HPT	Mandor Perawatan	2
Pembantu Kerani Gudang	Kepala Seksi Tata Usaha	1
Kasir Umum Personalia (Staff)	Kasir Umum Personalia (PBT)	1
Supervisor Accounting	Assistant Manager Accounting & Finance	1
Coorporate Legal Assistant Manager	Coorporate HRD & Legal Assistant Manager	1
Assistant Divisi	Assistant Kepala	1
	Jumlah	16 Orang

Sumber: PT. AGRO ABADI Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas dapat dilihat karyawan pada PT. AGRO ABADI pada tahun 2018 dipromosikan untuk naik jabatan sesuai dengan kriteria penilaian prestasi kerja sehingga karyawan tersebut berhak untuk dipromosikan jabatannya yang lebih tinggi. Mengingat dalam memberi keputusan mengenai promosi jabatan karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: "Analisis Promosi Jabatan pada PT. AGRO ABADI PEKANBARU.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraianlatar belakang yang telah disampaikan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : "**Bagaimanakah Analisis Promosi Jabatan pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru."**

1.6 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan mengetahui promosi jabatan pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian prestasi denganpromosi,yaitu antara lain bagi:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Peneliti

   Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dan penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Perusahaan

   Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan penilaian prestasi dan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan.

3. Pihak yang membutuhkan

   Pihak-pihak lain yang terkait dalam permasalahan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.Dengan adanya penelitian ini maka karyawan dapat memberikanmasukanmasukan yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian keradan promosi jabatan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan mereka.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi secara menyeluruh dan agar mudah dipahami tentang isi di skripsi ini, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas5 (lima) bab:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari 5 (lima) sub bab yang menjelaskan dan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II : Telaah Pustaka dan Hipotesa

Terdiri dari 4 (empat) sub bab utama. Sub bab yang pertama adalahtinjauan pustaka yang berisi teoritis yang relevan dengan obyek yang diteliti. Tinjauan pustaka yang digunakan penulis, dibagi menjadi empat bagian yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian promosi jabatan,. Sub bab kedua berisi kerangka berpikir penulis dalam penelitian ini. Sub bab ketiga akan menjelaskan model penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Sub bab keempat akan menjelaskan hipotesia penelitian yang digunakan oleh penulis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.3 Pengertian Promosi

Menurut Alex Nitisemito (Nitisemito, 1986:134):"Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti denganpeningkatan income serta fasilitas yang lain."

Menurut Hasibuan (2007:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority (wewenang) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilan semakin besar. Sedangkan Siagian dalam Yohana Lestari (2013:7) mengatakan bahwa promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkat dan hierarki jabatannya lebih tinggiserta penghasilannya pun lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (Werther dan Davis, 1996:261):"A promotion occurs when an employee is moved from one job to anotherjob that is higher in pay, responsibility, organization level."(Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Yohana Lestari (2013:17) promosi jabatan adalah sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah lebih tinggi dari pada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi sebagai langkah pembinaan tenaga kerja mutlak dilakukan manajemen pada setiap hierarki organisasi.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2007:108) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertakan dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian.

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

2.4 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Henry Simamora (Simamora, 1995:587) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut:

1. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi akan termotivasi untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi.

3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistim promosi karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.
   a. Malayu S.P. Hasibuan yang mengemukakan tujuan dari pelaksanaan promosi, sebagai berikut (Hasibuan, 1993:127):
4. Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai, yaitu bila promosi dilakukan pada pegawai yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motiasi pegawai untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktivitas yang tinggi.
5. Untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai atau karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya yang sekarang ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga menjadi daya dorong semangat bagi karyawan lainnya.
6. Promosi ditujukan menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang
7. pencapaian pencapaian tujuan organisasi, atara lain seringnya mengadakan penarikan karyawan atau pegawai, pelatihan bagi para pegawai atau memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Promosi memberikan kemampuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan dan juga status social yang semakin tinggi.
9. Promosi juga dimaksudkan untuk memajukan pegawai dimana pegawai yang dipromosikan itu diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, kreatifitas, dan inovas yang lebih baik sehingga perusahaan atau organisasi dapat merasakan manfaat dari perkembangan tersebut.
10. Promosi juga dimaksudkan untuk mengisi jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak kosong maka pegawai lain dipromosikan.
11. Promosi diharapkan dapat merangsang agar atau pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan juga meningkatkan produktivitas kerjanya.
12. Promosi juga bertujuan untuk mempermudah penarikan tenaga kerja, sebab dengan adanya promosi maka akan terjadi daya pendorong serta perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukan lamarannya.

2.3 Dasar – dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2007:109) Bahwa dasar promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.

a. Kebalikannya adalah penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan sesuatu hal yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan lebih betah bekerja diperusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

b. Keburukannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

2. Kecakapan

Kecakapan yaitu seseorang dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan.

a. Kecakapan dalam prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
b. Kecakapan dalam menyatakan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
c. Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

3. Kombinasi antara pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman kecakapan yaitu promosi berdasarkan pada lama dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, hasil ujian kenaikan golongan.

Pada bab ini menjelaskan bahwa pengalaman daan kecakapan sama pentingnya dengan pengalaman seseorang lebih banyak mengetahui cara-cara dalam menyelesaikan berbagai masalah dan lebih matang emosinya dalam mengambil keputusan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.7. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2010) indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a. Kejujuran, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mempunyai sifat jujur. Terutama jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, serta jujur dalam menjalankan atau mengelola jabatannya.
b. Disiplin, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
c. Prestasi Kerja, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.
d. Kerjasama, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertikal dalam mencapai tujuan perusahaan.
e. Kecakapan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Loyalitas, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus bersikap loyal dan membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.

g. Kepemimpinan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

h. Komunikatif, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miss komunikasi.

i. Pendidikan, karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.8. Faktor – faktor Promosi Jabatan

Umumnya promosi diikuti dengan tambahan upah dan gaji.Meskipun penyesuaian upah dan gaji umumnya mengikuti promosi sesuai penyesuaian kompensasi adalah tidak penting untuk promosi. Karyawan dapat diberikan apa yang sering disebut “suatu kenaikan jabatan yang kering” (a day promotion) yakni suatu kemajuan dalam pengaruh, martabat, kekuasaan, dan tanggung jawab tanpa adanya tambahan dalam kompensasi. Begitu pun banyak tambahan dalam upah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan gaji yang tidak mengandung promosi sebagai akibat perbaikan ongkos hidup atau unsur-unsur perbaikan lainnya.

Faktor-faktor untuk mengadakan promosi adalah :

1) Ada lowongan jabatan, lowongan jabatan dapat terjadi kerena ada karyawan yang berhenti, pindah pekerjaan, pensiun atau meninggal dunia.
2) Penilaian kembali jabatan lama. Suatu kenaikan jabatan dapat diakibatkan oleh pertumbuhan tugas dan tanggung jawab jabatan, sehingga jabatan tersebut perlu dinilai dan diadakan penggolongan kembali.

Praktek promosi lainnya didasarkan pada senioritas. Promosi ini berarti karyawan yang paling berhak dipromosikan ialah karyawan yang masa kerjanya paling lama. Banyak perusahaan menempuh cara ini dengan pertimbangan yaitu;

1) Sebagai penghargaan atas jasa seseorang paling sedikit dilihat dari loyalitas kepada organisasi.
2) Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tersebut untuk mempertimbangkan dipromosikan.
3) Mendorong organisasi mengembangkan para karyawan karena karyawan yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapatkan promosi. (Siagian, 2012:170-171)

2.9. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syarat lebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tinggi, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Yohana Lestari (2013:21) 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 pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, dengan loyalitass 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 seringkali suatu perusahaan diperlakukan 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 sangatlah 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 ddisebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.

2.7 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Hasibuan (2012:14) berpendapat bahwa jenis-jenis promosi jabatan terdiri dari:

1. Promosi Sementara

   Seseorang karyawan dinaikan jabatan untuk sementara waktu guna mengisi jabatan yang sedang kosong karena sesuatu sebab tetapi apabila jabatan tersebut telah diisi oleh pejabat tetap, maka pejabat sementara itu diturunkan kembali kejabatan sebelumnya.

2. Promosi tetap

   Yaitu kenaikan pangkat/jabatan seseorang yang sudah pasti artinya menurut ketentuan yang berlaku rutin, tetap dan tidak akan berubah lagi.

3. Promosi Kecil

   Yaitu menaikan jabatan seorang karyawan ddari jabatan yang tidak sulit dipindah ke jabatan yang sulit yang memiliki keterampilan tertentu, tetapi tidak disertakan dengan peningkatan wewenang, tangung jawab dan gaji.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang & Yantje Uhing (2017)	Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado	Promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.Mutasi tidak berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai kuat.Mutasi dan promosi merupakan salah satu kegiatan penting bagi pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.	Persamaan : menganalisis variabel promosi jabatan Perbedaan: objek penelitian, jumlah variabel yang diteliti, analisis data yang digunakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	Sinollah (2012)	Analisis Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Klemahan	Hasil penelitian menyebutkan pelaksanaan program promosi jabatan berdasarkan tanggapan responden dengan hasil baik, sedangkan semangat kerja karyawan menunjukkan hasil baik. Hasil analisis penelitian menunjukkan pelaksanaan program promosi jabatan berdampak terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan tingkat hubungan cukup yaitu sebesar 0.501, dengan kontribusi dampak sebesar 25.10%, dan sisanya sebesar 74.90% merupakan dampak faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti, kompensasi, konflik dengan rekan kerja, kepuasan kerja,	Persamaan : menganalisis variabel promosi jabatan Perbedaan: objek penelitian, jumlah variabel yang diteliti, analisis data yang digunakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			pelatihan, dan lain-lain.	
3	Endang Rustuti (2015)	Analisis Promosi Jabatan di Sekretariat Daerah Kota Palu	Pelaksanaan promosi jabatan di Sekretariat Daerah Kota Palu dimulai dengan menginventarisasi jabatan yang lowong di Sekretariat Daerah Kota Palu dan mengevaluasi syarat jabatannya, setelah diadakan inventarisasi kemudian dicari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Setelah itu, pegawai yang memenuhi syarat diajukan minimal 3 orang untuk dibahas Baperjakat untuk ditetapkan salah satrunya sebagai bahan pertimbangan kepada Walikota, setelah pertimbangan itu disetujui oleh Walikota maka ditetapkanlah	Persamaan : menganalisis variabel promosi jabatan Perbedaan: objek penelitian dan metode serta analisis data yang digunakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			dalam keputusan Walikota untuk selanjutnya diadakan pelantikan.	

2.9. Hipotesis Penelitian

Dari anggapan dasar dihubungkan dengan kondisi fenomena pada lokasi penelitian yang dituangkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan satu hipotesis sebagai berikut : "Diduga pomosi jabatan pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru dilaksanakan dengan baik".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah usaha menemukan dan mengembangkan serta menguji suatu pengetahuan yang dilakukan dengan metode ilmiah (Hadi 2004:4). Jadi metode penelitian adalah sebagai suatu cara yang ditempuh dalam suatu penelitian untuk mencapai tujuan. Tujuan umum dari penelitian adalah untuk memecahkan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam setiap melaksanakan langkah tersebut harus dilakukan secara obyektif, rasional dan menghindarkan cara berfikir yang mengarah coba-coba *(trial and error).*

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. AGRO ABADI yang terletak di Jalan Dr. Sutomo No.62 Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Sejalan dengan hipotesa yang telah diuraikan diatas, maka variabel-variabel penelitian yang digunakan adalah:

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
X.1 Kejujuran	Perbuatan dan perkataan jujur yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar promosi jabatan	1. Mengikuti prosedur kerja sesuai aturan jabatan 2. Kejujuran dalam melaksanakan prosedur 3. Laporan yang disampaikan sejalan	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		dengan yang telah dilaksanakan	
X.2 Disiplin	Ketaatan pada peraturan tertulis dan tidak tertulis dilakukan oleh karyawan sebagai dasar promosi jabatan	1. Penilaian ketepatan waktu karyawan 2. Penilaian pada karyawan yang tidak menunda pekerjaan 3. Mengikuti peraturan tertulis	Ordinal
X.3 Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sebagai dasar promosi jabatan	1. Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja atau pencapaian 2. Penghargaan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Ordinal
X.4 Kerjasama	Bentuk koordinasi secara kelompok yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar promosi jabatan	1. Berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan tim 2. Karyawan yang kooperatif 3. Karyawan yang aktif dalam pemecahan masalah	Ordinal
X.5 Kecakapan	Kemampuan yang dimiliki karyawan sebagai dasar	1. Kreatif yang dimiliki 2. Kemampuan menyelesaikan banyaknya	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	promosi jabatan	tugas 3. Kemampuan secara mandiri tanpa harus diarahkan	
X.6 Loyalitas	Kesetiaan pada organisasi yang dimiliki karyawan untuk memajukan perusahaan	1. Berpartisipasi aktif 2. Kerja lembur 3. Memberikan kemajuan pada perusahaan	Ordinal
X.7 Kepemimpinan	Keterampilan yang dimiliki pemimpin dalam mengorganisir pekerjaan dan sumber daya manusia dalam memajukan karyawan untuk mendapat promosi jabatan	1. Pemimpin memberi kesempatan belajar 2. Pemimpin memotivasi dan mendorong 3. Pemimpin membina kerjasama	
X.8 Pendidikan	Tingkat pendidikan karyawan secara formal dan informal	1. Jenjang pendidikan yang dimiliki 2. Belajar dan berlatih 3. Pendidikan akademis yang telah ditempuh	Ordinal
X.9 Komunikatif	Penyampaian informasi yang dilakukan karyawan dalam menjalankan	1. Tugas yang diberikan disampaikan dengan jelas oleh pimpinan 2. Pimpinan dan bawahan	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	tugas	berinteraksi dengan baik 3. kemampuan berkomunikasi yang cukup baik	

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. AGRO ABADI Pekanbaru sebanyak 59 orang. Sedangkan metode yang digunakan dalam sampel penelitian adalah *sampling jenuh* atau *sensus sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari responden. Dalam penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuisoner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden peneliti agar memperoleh data lapangan atau data empiris untuk memecahkan masalah peneliti dan menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang disediakan oleh perusahaan yang sebelumnya sudah ada. Pada penelitian ini diperoleh dengan cara dokumentasi yaitu cara mendapatkan dengan membaca naskah kearsifan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Wawancara

   Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan kepada pimpinan perusahaan dengan bagian umum PT. AGRO ABADI Pekanbaru.

2. Kuisoner

   Kuisoner adalah metode pengumpulan data dengan meembuat daftar pertanyaan yang kemudian diajukan kepada pimpinan dan karyawan guna melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk terccapainya tujuan penelitian. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dibedakan menjadi beberapa kategori yang berbeda dengan memperhatikan urutannya, sehingga dapat dipergunakan tingkat pengukuran ordinal.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan pendekatan statistika atau angka-angka dalam menjabarkan pemecahan masalah secara cermat dan terstruktur melalui data empiris atau lapangan yang dikumpulkan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan satu variabel penelitian yang diukur menggunakan kuesioner. Menurut Riduwan (2016) sebelum kuesioner disebarkan perlu dilakukan uji instrument untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dapat menggambarkan variabel

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang diteliti. Dalam penelitian ini uji instrument terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument (Sugiyono, 2016). Hal ini bisa dilakukan dengan *product moment*. Rumus yang digunakan dengan menggunakan nilai asli adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Rxy : Koefisien korelasi antara skor item dan skor total

$\sum X$: Jumlah skor butir

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat butir

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total

$\sum XY$: Jumlah perkalian skor item dan skor total

N : Jumlah responden

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada ouput SPSS, yakni dengan menbandingkan nilai hitung dengan nilai tabel dengan metode *Person Correlation.* Apabila nilai r hitung > r tabel maka dapat dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai hitung lebih rendah dari nilai tabel maka disimpulkan item tersebut tidak valid sehingga perlu diganti atau digugurkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Uji reliabilitas

Reabilitas mengacu pada instrumen yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan secara aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Uji reabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan bantuan *program SPSS 24 for windows.* Adapun rumus yang digunakan adalah rumus *cronbach alpha.* Instrumen dinyatakan valid jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3. Statistik Deskriptif

Setelah melakukan pengujian instrumen, dan instrument layak dijadikan kuesioner maka dilakukan analisis deskriptif yang tujuannya adalah menjawab perumusan masalah dalam penelitian. Statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan persentase variabel penelitian dan indikator variabel. Rumus yang digunakan untuk menghitung variabel penelitian adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$P = \frac{F}{N}\ x\ 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Seluruhnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Promosi jabatan dalam hal ini dikategorikan ke dalam lima kategori. Adapun ketentuan untuk menentukan kategori promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a) Membuat tabel distribusi jawaban kuesioner
b) Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan dengan ketentuan mengubah skor kualitatif menjadi kuantitatif
c) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari setiap responden
d) Menentukan skor tersebut ke dalam rumus
e) Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori

Untuk menentukan kategori deskripsi persentase yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1) Nilai maksimum : 5 x jumlah soal
2) Nilai minimum : 1 x jumlah soal
3) Range : nilai maksimum – nilai minimum
4) Panjang kelas : range / 5

Dengan perhitungan tersebut dapat dibuat kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kategori Promosi Jabatan

Kategori Promosi Jabatan	Kategori
116 – 135	Sangat Baik
94 – 115	Baik
71 – 93	Cukup Baik
49 – 70	Tidak Baik
27 – 48	Sangat Tidak Baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Profil Perusahaan PT. Agro Abadi

PT. Agro Abadi adalah Badan Usaha Milik Swasta berkedudukan di Pekanbaru Provinsi Riau yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT. Agro Abadi pada tanggal 19 November 1992 sesuai dengan notaris Nomor : 63 tanggal 19 Desember 1992 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia.

PT. Agro Abadi adalah Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang perkebunannya terletak di Desa Buluh Nipis Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kamar Provinsi Riau. Perusahaan ini mulai melakukan penanaman kelapa sawit pada tahun 1999 dengan luas perkebunan Total 5.630,6. Jumlah Tenaga kerja sebanyak kurag lebih 664 orang. Berdasarkan PUP (Penilaian Usaha Perkebunan) yang dinilai oleh Dinas Perkebunan Provinsi Riau pada tahun 2013 PT. Agro Abadi memperoleh peringkat kelas II.

4.2. Struktur Organisasi PT. Agro Abadi

Struktur organisasi adalah suatu bentuk diagram yang menunjukkan segisegi pentingsuatu industri organisasi yang meliputi segi-segi pokok dan hubungan mereka masing-masing, saluran-saluran pengawasan, dan wewenang yang berhubungan dengan tiap-tiap pegawai yang dibebani dengan masing-masing fungsi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Setiap perusahaan yang beroperasi baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta harus mempunyai struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi setiap personil yang ditugaskan pada jabatan yang harus dipegangnya, mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta mengetahui kepada siapa ia harus melimpahkan wewenang agar pekerjaan tersebut lebih mudah dilaksanakan. Dalam setiap organisasi pada masing-masing perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda sesuai kondisi atau tipe dari wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi dalam perusahaan akan mempermudah karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya masing-masing dan kepada siapa mereka harus bertanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Agro Abadi adalah salah satu perusahaan di Pekanbaru yang bergerak dibidang perkebunan kepala sawit. Dalam mencapai tujuan perusahaan, PT. Agro Abadi telah menyusun suatu struktur organisasi yang jelas, sehingga mereka dalam bekerja tidak menemui kesulitan yang bearti atau tumpang tindih pekerjaan, namun dengan demikian bukan berarti perusahaan telah dapat mengkoordinasi karyawan dengan baik, akan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab, sehingga memerlukan langkah-langkah yang strategis untuk mengatasi masalah tersebut.

Selain itu struktur organisasi mempunyai kegunaan bagi pihak ekstren salah satunya adalah untuk mempermudah pihak tertentu yang berada

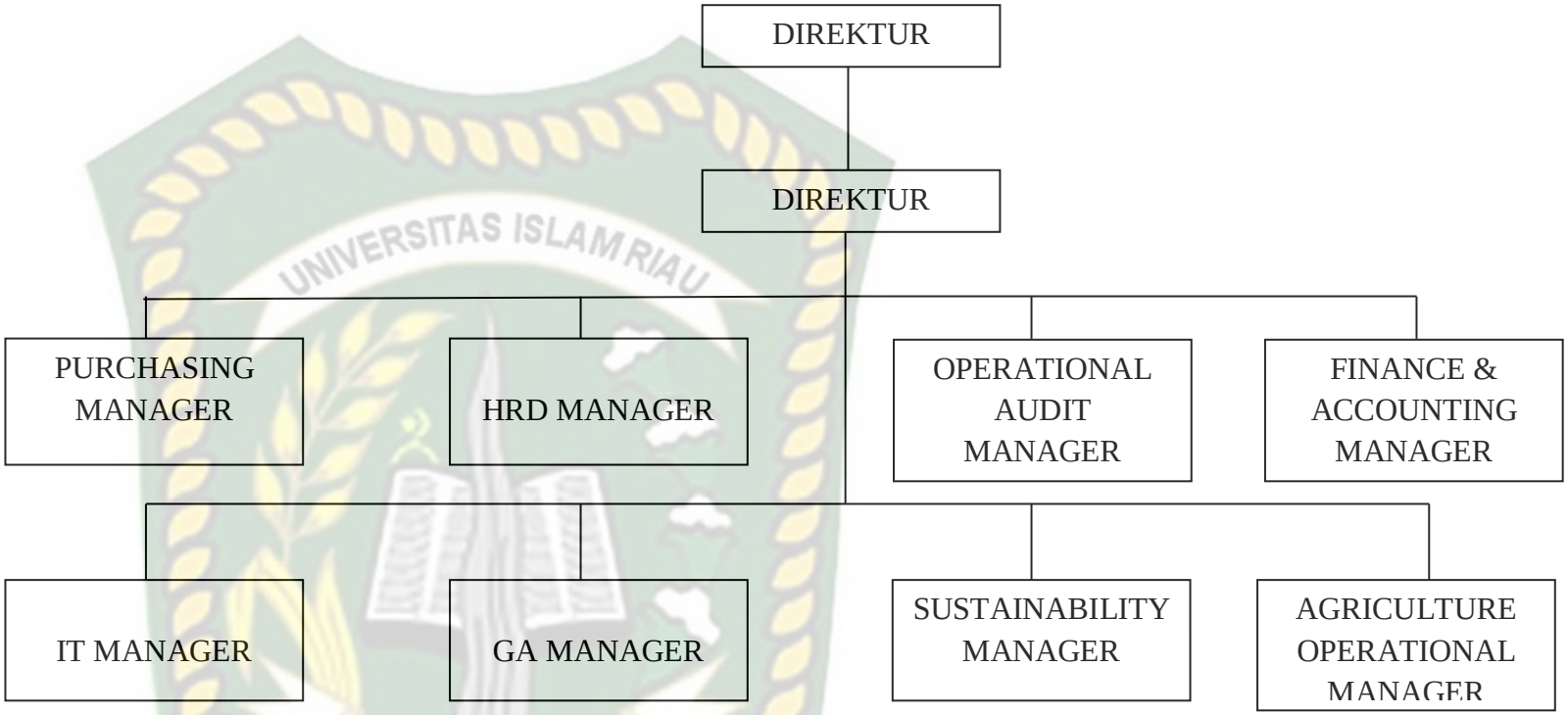
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diluar perusahaan untuk mengetahui jabatan seseorang didalam perusahaan. Pada halaman berikut ini dapat dilihat struktur organisasi pada PT. Agro Abadi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Agro Abadi

STRUKTUR ORGANISASI



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Direktur Utama

Atau juga disebut sebagai CEO dalam sebutan lebih ngetrendnya, ialah jenjang tertinggi dalam eksekutif perusahaan yang juga diberikan tanggung jawab penuh dalam perusahaan.Juga bertugas sebagai komunikator, pengambilan keputusan, pengelola dan eksekutor.Peran dalam komunikator melibatkan pers dan seisi dunia luar, peran dalam pengambilan keputusan mencangkup keputusan tingkat tinggi terkait kebijakan dan strategi.

2. Direktur

Setingkat dibawah dari CEO yang bertanggung jawab penuh dalam perusahaan, direktur ditunjuk untuk memimpin perusahaan dan diantara tugas dari direktur :

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Menyampaikan laporan kepada Direktur utama atas kinerja perusahaan.

3. Purchasing Manager

Atau manajer pembelian, tugas dan tanggung jawabnya antara lain :

- Mengkoordinir setiap pembelian yang dibutuhkan oleh departemen yang membutuhkan
- Mengadakan negosiasi terhadap supplier
- Mempersiapkan barang sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Bertanggung jawab terhadap General Manager

4. HRD Manager

Manajer Sumber Daya Manusia atau biasa disebut HRD (*Human Resource Development*) sangat bertanggung jawab memaksimalkan value dari karyawan. Diantara tugas dan tanggung jawabnya antara lain :

- Merekrut karyawan baru
- Menangani tugaas administrative
- Memastikan lingkungan kerja aman dan menyenangkan
- Mengatur karyawan secara strategis
- Berhubungan baik dengan karyawan

5. Operational Audit Manager

Yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan perusahaan, termasuk kebijakan akutansi dan kebijakan operasionalyang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif,efesien, dan ekonomis. Lingkupnya juga berkenaan dengan setiap pengendalian yang mempengaruhi efisiensi atau efektivitas.

6. Finance & Accounting

Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan tentu saja pekerjaan paling utama antara lain :

- Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
- Melakukan penginputan semua transaksi keuangan dalam program
- Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- Melakukan pembayaran terhadap supplier

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Mengontrol transaksi keuangan perusahaan
- Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan
- Menerima dokumen dari vendor internal ataupun external
- Melakukan pelajari budget
- Membuat laporan manajemen pada induk perusahaan
- Melakukan accrue pendapatan serta beban pada akun-akun tertentu
- Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan bersama kelengkapannya
- Melakukan rekonsiliasi pada unit lain

7. IT Manager

Dalam mengelola perusahaan dibidang teknologi informasi dalam operasional perusahaan diperlukannya seorang yang kompeten dibidangnya, diantara lain tugasnya :

- Bertanggung jawab pada kesiapan dan ketersediaan system computer/aplikasi dalam lingkungan perusahaan
- Merancang, mengelola dan mengawasi serta mengevaluasi operasional dari system informasi (softwere dan aplikasi) dan pendukung (hardwere, infrastruktur dan telekomunikasi)
- Bekerjasama dengan TI vendor untuk merancang, membuat dan mengimplementasikan system atau aplikasi jika diperukan
- Memberikan solusi Teknologi Informasi
- Pengawasan dan perawatan teknologi informasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. GA Manager

Manejer urusan umum atau lebih dikenal General Affair (GA), fungsi utama dari GA dalam perusahaan ialah mendukungjalannya kegiatan operasional dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan, antara lain :

- Mengurus berbagai perijinan yang diperlukan perusahaan
- Memelihara hubungan baik dengan lingkungan sekitar perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap keberadaan dan kondisi asset perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor
- Melakukan proses pengadaan fasilitas kantor dan alat-alat kantor
- Keamanan fasilitas dan asset perusahaan
- Pengurusan kendaraan dinas
- Pengurusan asuransi
- Melakukan analisa kebutuhan anggaran pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas perusahaan.

9. Sustainability Manager

Manajer berkelanjutan akan mengartikulasikan visi perusahaan yang dapat menumbuhkan ekonomi, memberikan kontribusi terhadap nilai-nilai sosial dan mendorong pengelolaan lingkungandan melakukan ini secara bersama-sama. Tugas dari manejer tersebut ialah menciptakan kualitas perusahaan secara berkelanjutan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

10. Agriculture Operational Manager

Menejer operasional pertanian dimana merencakan ,mengarahkan atau mengkoordinasikan operasi dari pembibitan, traktatkayu dan juga produksinya dimana bertugas antara lain :

- Memeriksa jatuh tempo atau kondisi dari tanaman
- Mengarahkan operasi produksi tumbuhan seperti perencanaan, pengolahan, penanaman, fertilisasi, pembudidayaan,penyemprotan dan pemanenan
- Mencatat arsip keuangan, operasional, produksi.

4.3. Proses Menanam Kelapa Sawit

Kelapa sawit adalah lahan bisnis yang sangat menggiurkan karena sering dikatakan memberikan laba dan keuntungan yang tidak sedikit bagi pengelolanya. Tapi tak banyak yang tahu bahwa untuk memulai perkebunan kelapa sawit yang berhasil haruslah memiliki beberapa tahapan penting. Apa saja tahapan dalam menanam kelapa sawit yang baik dan benar? berikut lebih rinci lagi.

- Pemilihan Bibit
- Pengecambahan Benih
- Penyemaian
- Pemeliharaan Pembibitan

Mekanisme pemeliharaan bibit dalam polybag harus dengan baik agar sehat. Pemeliharaannya mencakup penyiraman, penyiangan, pengawasan dan seleksi, serta pemupukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Penyiraman

Penyiraman dilakukan dua kali sehari, kecuali apabila hujan lebih dari 7-8 mm pada hari yang bersangkutan. Air untuk menyiram pohon muda harus bersih dan cara menyiramnya harus dengan semprotan halus agar benih dalam polybag tidak rusak dan tanah tempat tumbuhnya tidak padat.

c. Penyiangan

Gulma yang tumbuh dalam polybag dan di tanah antara polybag harus dibersihkan, atau disemprot dengan bioherbisida. Penyiangan gulma harus dilakukan 2-3 kali dalam sebulan, atau disesuaikan dengan pertumbuhan gulma.

c. Pengawasan dan Seleksi

Pengawasan bibit dilakukan untuk mengamati pertumbuhan bibit dan perkembangan gangguan hama dan penyakit. Benih yang tumbuh kerdil, abnormal, berpenyakit dan mempunyai kelainan genetis harus dibuang. Tanaman yang bentuknya abnormal dibuang, yakni dengan ciri-ciri;

- Benih tumbuh meninggi dan kaku
- Bibit terkulai
- Anak daun tidak membelah sempurna
- Terkena penyakit
- Anak daun tidak sempurna

d. Pemupukan

Pemupukan benih sangat penting untuk memperoleh bibit yang sehat, tumbuh cepat dan subur.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Bibit Pindah ke Lapangan

Pemindahan benih ini jangan sampai membuat polybag pecah. Adapun usia benih yang telah berumur 8 bulan dapat dipindahkan ke lahan, tetapi umumnya benih ini dipindahkan ke lapangan pada umur 10-14 bulan.

f. Teknik Penanaman

- Penentuan Pola Tanam

Adapun penentuan ini bisa dilakukan secara monokultur atau dengan tumpang sari. Jika memakai metode monokultur, sebaiknya dipilih penanaman kacang-kacangan sebagai tumbuhan penutup tanah (legume cover crop) dilakukan segera setelah persiapan lahan telah selesai. Sementara jika menggunakan metode tumpang sari, di antara tumbuhan kelapa sawit, sebelum pohon sawit tersebut menghasilkan, bisa ditanami tanaman lain seperti ubi kayu, jagung atau padi.

- Pengajiran

  Bertujuan untuk menentukan tempat yang akan ditanami kelapa sawit sesuai dengan jarak tanam yang dipakai.

- Pembuatan Lubang Tanam

  Lubang tanam ini harus dibuat beberapa hari sebelum menanam.

- Cara Penanaman

  Umumnya penanaman akan dilakukan pada awal musim hujan, yakni setelah hujan turun dengan teratur.

g. Pemeliharaan

Pemeliharaan tanaman ini mencakup:

- Penyulaman

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tujuannya adalah untuk mengganti tumbuhan yang mati atau tumbuh kurang baik. Bibit yang digunakan harus seumur dengan pohon. Banyaknya sulaman sekitar 3-5% setiap hektarnya. Cara penyulaman sama dengan cara menanam benih.

- Penanaman Tanaman Penutup Tanah

Penanaman tumbuhan kacang-kacangan penutup tanah pada areal kelapa sawit sangat penting karena dapat memperbaiki sifat-sifat fisika, kimia dan biologi tanah, mencegah erosi dan mempertahankan kelembapan tanah, serta menekan pertumbuhan gulma. Penanaman tanaman kacang-kacangan sebaiknya dilaksanakan segera setelah persiapan lahan selesai.

- Membentuk Piringan

Piringan di sekitar tanaman kelapa sawit harus tetap bersih. Oleh karena itu tanah di sekitar pokok dengan jari-jari 1-2 m dari tanaman harus selalu bersih dan gulma yang tumbuh harus dibabat, atau disemprot dengan bioherbisida.

- Pemangkasan Daun

Tujuannya adalah untuk memperoleh pohon yang bersih dengan jumlah daun optimal dalam satu pohon serta memudahkan pemanenan.

- Pengendalian Gulma

Tujuannya adalah untuk menghindari terjadinya persaingan antara tanaman kelapa sawit dengan gulma dalam pemanfaatan unsur hara, air dan cahaya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Pengendalian Hama dan Penyakit

Mari cegah dan deteksi sejak dini sebab sebagian besar hama yang menyerang adalah golongan insekta atau serangga. Sedangkan penyakit yang menyerang tanaman sawit umumnya disebabkan oleh jamur dan bakteri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.4 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan 59 orang responden yang merupakan populasi dari seluruh karyawan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru. Kuesioner yang disebarkan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1.6 Umur

Umur adalah masa hidup seorang yang dimulai dari waktu dilahirkan sampai saat sekarang. Semakin cukup usia, tingkat kematangan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja, selain itu umur juga mempengaruhi kebutuhan konsumsi seseorang (Nursalam, 2013). Berikut adalah distribusi frekuensi berdasarkan umur:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 tahun	13	22,0
31 – 40 tahun	37	62,7
41 – 50 tahun	9	15,3
Total	**59**	**100**

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa responden dengan umur terbanyak adalah usia 31-40 tahun dengan persentase 62,7%, sedangkan responden dengan umur paling sedikit adalah 41-50 tahun dengan persentase 15,3%. Hal ini dikarenakan usia 31-40 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja. Usia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

produktif biasanya memiliki kinerja dan kapabilitas yang matang dalam menghadapi tantangan dalam bekerja.

5.1.7 Jenis Kelamin

Menurut Hungu (2013) jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Istilah jenis kelamin dengan *gender* memiliki arti yang berbeda, yaitu jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan (Wade dan Tavris, 2015).

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	50	84,7
Perempuan	9	15,3
Total	**59**	**100**

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki dengan persentase 84,7%, sedangkan responden dengan jenis kelamin paling sedikit adalah perempuan dengan persentase 15,3%. Responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dikarenakan pekerjaan yang bergerak dibidang perekebunan banyak membutuhkan aktivitas lapangan dan fisik sehingga tenaga kerja laki-laki lebih banyak dipekerjakan oleh perusahaan perkebunan.

5.1.8 Jenjang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapakaan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranan yang di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masa yang akan datang (Hamalik, 2014). Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Mangkunegara, 2016).

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	1	1,7
SMA	17	28,8
D3/S1	37	62,7
S2-S3	4	6,8
Total	**59**	**100**

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah tamatan D3/S1 dengan persentase 62,7%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir paling sedikit adalah SMP dengan persentase 1,7%. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan perkebunan harus memiliki kecakapan dan pengetahuan khusus, sehingga karyawan di perusahaan menempuh jenjang pendidikan tinggi.

5.1.9 Jabatan

Pendapatan dalam istilah manajemen adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos, dan laba (KBBI, 2013). Menurut Reksoprayitno (2014) pendapatan seseorang didefinisikan sebagai banyaknya penerimaan yang dinilai dengan satuan mata uang yang dapat dihasilkan seseorang atau suatu bangsa dalam periode tertentu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Accounting & Budgeting	5	8,5
Audit & Finance	7	11,9
Driver	10	16,9
Engineering & IT	3	5,1
Estate Dept.	4	6,8
HRD	2	3,4
Manager	9	15,3
Security	11	18,6
SPV	6	10,2
Sustainability	2	3,4
Total	**59**	**100**

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa responden dengan jabatan terbanyak adalah *security* dengan persentase 18,6%, sedangkan responden dengan jabatan paling sedikit adalah HRD dan Sustainability masing-masing dengan persentase 3,4%.

5.1.10 Masa Kerja

Masa kerja adalah ukuran waktu lamanya seseorang bekerja di suatu perusahaan yang dihitung dalam satuan tahun. Berikut adalah identitas responden berdasarkan masa kerja:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 4 tahun	11	18,6
5 – 9 tahun	35	59,3
> 10 tahun	13	22,0
Total	**59**	**100**

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa responden dengan jabatan terbanyak adalah *security* dengan persentase 18,6%, sedangkan responden dengan jabatan paling sedikit adalah HRD dan Sustainability masing-masing dengan persentase 3,4%.

5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.3 Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan layak dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan SPSS *(statistical product service solution)* versi 24.0 *for windows.* Instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5.6
Uji Validitas Promosi Jabatan (X)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1 Kejujuran	Item 1	0,804	0,2609	Valid
	Item 2	0,891	0,2609	Valid
	Item 3	0,829	0,2609	Valid
X.2 Disiplin	Item 4	0,851	0,2609	Valid
	Item 5	0,888	0,2609	Valid
	Item 6	0,867	0,2609	Valid
X.3 Prestasi kerja	Item 7	0,818	0,2609	Valid
	Item 8	0,897	0,2609	Valid
	Item 9	0,866	0,2609	Valid
X.4 Kerjasama	Item 10	0,858	0,2609	Valid
	Item 11	0,856	0,2609	Valid
	Item 12	0,820	0,2609	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.5 Kecakapan	Item 13	0,546	0,2609	Valid
	Item 14	0,781	0,2609	Valid
	Item 15	0,798	0,2609	Valid
X.6 Loyalitas	Item 16	0,816	0,2609	Valid
	Item 17	0,845	0,2609	Valid
	Item 18	0,824	0,2609	Valid
X.7 Kepemimpinan	Item 19	0,835	0,2609	Valid
	Item 20	0,861	0,2609	Valid
	Item 21	0,798	0,2609	Valid
X.8 Pendidikan	Item 22	0,863	0,2609	Valid
	Item 23	0,741	0,2609	Valid
	Item 24	0,756	0,2609	Valid
X.9 Komunikatif	Item 25	0,773	0,2609	Valid
	Item 26	0,728	0,2609	Valid
	Item 27	0,796	0,2609	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pernyataan 1 hingga 27 adalah dari rentang 0,546 hingga 0,891. Artinya, setiap item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, variabel promosi jabatan dinyatakan valid dan layak menjadi instrumen penelitian.

5.2.4 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 *for windows.* Berdasarkan perhitungan didapatkan koefisien *cronbach's alpha* pada tabel 5.7. Nilai *cronbach's alpha* ini dibandingkan dengan nillai koefisien reliabilitas 0,60. Jika nilai *alpha* > 0,60 maka variabel yang diteliti reliabel.

Tabel 5.7
Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X.1 Kejujuran	0,777	0,60	Reliabel
X.2 Disiplin	0,835	0,60	Reliabel

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X.3 Prestasi kerja	0,824	0,60	Reliabel
X.4 Kerjasama	0,797	0,60	Reliabel
X.5 Kecakapan	0,611	0,60	Reliabel
X.6 Loyalitas	0,764	0,60	Reliabel
X.7Kepemimpinan	0,772	0,60	Reliabel
X.8 Pendidikan	0,694	0,60	Reliabel
X.9 Komunikatif	0,647	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpha* masing-masing adalah (0,777; 0,835; 0,824; 0,797; 0,611; 0,764; 0,772; 0,694; 0,647) > 0,60 yang berarti reliabel. Maka, seluruh item pernyataan pada variabel dapat dijadikan instrumen penelitian karena telah memenuhi uji reliabilitas dan validitas.

5.6 Analisis Promosi Jabatan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru

Promosi jabatan di PT. Agro Abadi Pekanbaru di analisis menggunakan statistik deskriptif terhadap Sembilan indikator yakni Kejujuran, Disiplin, Prestasi kerja, Kerjasama, Kecakapan, Loyalitas, Kepemimpinan, Pendidikan dan Komunikatif.

5.3.1 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kejujuran (X_1) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator kejujuran (X_1) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.8
Rekapitulasi jawaban indikator Kejujuran (X1)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata - rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Perusahaan mempertimbangkan karyawan yang mengikuti prosedur kerja sesuai aturan jabatan	F	11	26	20	2	0	59	3,8
		%	18,6	44,1	33,9	3,4	0,0	100	
		Skor	55	104	60	4	0	223	
2	Promosi jabatan didasarkan atas karyawan yang bekerja secara jujur dalam menjalankan pekerjaan	F	9	24	21	5	0	59	3,6
		%	15,3	40,7	35,6	8,5	0,0	100	
		Skor	45	96	63	10	0	214	
3	Perusahaan menilai laporan yang disampaikan karyawan agar sejalan dengan yang telah dilaksanakan	F	13	18	15	12	1	59	3,5
		%	22,0	30,5	25,4	20,3	1,7	100	
		Skor	65	72	45	24	1	207	
Frekuensi keseluruhan			**33**	**68**	**56**	**19**	**1**	**177**	
Jumlah bobot			**165**	**272**	**168**	**38**	**1**	**644**	**3,64**
Rata-rata									

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan “perusahaan mempertimbangkan karyawan yang mengikuti prosedur” sebanyak 44,1% (26 orang) responden menjawab setuju dengan skor 104, pada pernyataan “promosi jabatan didasarkan atas karyawan yang bekerja secara jujur dalam menjalankan pekerjaan” sebanyak 40,7% (24 orang) responden menjawab setuju dengan skor 96, pada pernyataan “perusahaan menilai laporan yang disampaikan karyawan agar sejalan dengan yang telah dilaksanakan” sebanyak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

30,5% (18 orang) responden menjawab setuju dengan skor 72, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,64.

5.3.2 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Disiplin (X_2) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator disiplin (X_2) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.9
Rekapitulasi jawaban indikator Disiplin (X_2)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Promosi jabatan dilaksakan atas penilaian ketepatan waktu karyawan	F	13	18	21	6	1	59	3,6
		%	22,0	30,5	35,6	10,2	1,7	100	
		Skor	65	72	63	12	1	213	
2	Promosi jabatan dilaksakan atas penilaian pada karyawan yang tidak menunda pekerjaan	F	11	28	10	8	2	59	3,6
		%	18,6	47,5	16,9	13,6	3,4	100	
		Skor	55	112	30	16	2	215	
3	Perusahaan memberikan kenaikan jenjang pada karyawan yang mengikuti peraturan tertulis	F	13	16	15	13	2	59	3,4
		%	22,0	27,1	25,4	22,0	3,4	100	
		Skor	65	64	45	26	2	202	
Jumlah keseluruhan			**37**	**62**	**46**	**27**	**5**	**177**	**3,56**
Jumlah bobot			**185**	**248**	**138**	**54**	**5**	**630**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Promosi jabatan dilaksakan atas penilaian ketepatan waktu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan" sebanyak 35,6% (21 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 63, pada pernyataan "Promosi jabatan dilaksakan atas penilaian pada karyawan yang tidak menunda pekerjaan" sebanyak 47,5% (28 orang) responden menjawab setuju dengan skor 112, pada pernyataan "Perusahaan memberikan kenaikan jenjang pada karyawan yang mengikuti peraturan tertulis" sebanyak 27,1% (16 orang) responden menjawab setuju dengan skor 64, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,56.

5.3.3 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Prestasi Kerja (X3) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator prestasi kerja (X_3) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.10
Rekapitulasi jawaban indikator Prestasi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja atau pencapaian	F	13	17	20	9	0	59	3,6
		%	22,0	28,8	33,9	15,3	0,0	100	
		Skor	65	68	60	18	0	211	
2	Penghargaan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja	F	12	18	19	7	3	59	3,5
		%	20,3	30,5	32,2	11,9	5,1	100	
		Skor	60	72	57	14	3	206	
3	Karyawan yang memilki	F	13	25	13	8	0	59	3,7

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
	kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan dipertahankan dan dinaikkan jabatannya	%	22,0	42,4	22,0	13,6	0,0	100	
		Skor	65	100	39	16	0	220	
Jumlah keseluruhan			**38**	**60**	**52**	**24**	**3**	**177**	**3,60**
Jumlah bobot			**190**	**240**	**156**	**48**	**3**	**637**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja atau pencapaian" sebanyak 33,9% (20 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 60, pada pernyataan "Penghargaan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja" sebanyak 32,2% (19 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 57, pada pernyataan "Karyawan yang memilki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan dipertahankan dan dinaikkan jabatannya" sebanyak 42,4% (25 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 100, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,60.

5.3.4 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kerjasama (X_4) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator kerjasama (X4) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.11
Rekapitulasi jawaban indikator Kerjasama (X_4)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Karyawan yang berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan tim atau kelompok memiliki kesempatan naik jabatan	F	14	23	18	4	0	59	3,8
		%	23,7	39,0	30,5	6,8	0,0	100	
		Skor	70	92	54	8	0	224	
2	Karyawan yang kooperatif memiliki posisi jabatan yang strategis	F	9	16	20	14	0	59	3,3
		%	15,3	27,1	33,9	23,7	0,0	100	
		Skor	45	64	60	28	0	197	
3	Karyawan yang aktif dalam pemecahan masalah di tempat kerja memiliki peluang dipromosikan	F	7	31	14	7	0	59	3,6
		%	11,9	52,5	23,7	11,9	0,0	100	
		Skor	35	124	42	14	0	215	
Jumlah keseluruhan			**30**	**70**	**52**	**25**	**0**	**177**	**3,59**
Jumlah bobot			**150**	**280**	**156**	**50**	**0**	**636**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Karyawan yang berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan tim atau kelompok memiliki kesempatan naik jabatan" sebanyak 33,90% (23 orang) responden menjawab setuju dengan skor 92, pada pernyataan "Karyawan yang kooperatif memiliki posisi jabatan yang strategis" sebanyak 33,9% (20 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 60, pada pernyataan "Karyawan yang aktif dalam pemecahan masalah di tempat kerja memiliki peluang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dipromosikan" sebanyak 52,5% (31 orang) responden menjawab setuju dengan skor 124, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,59.

5.3.5 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kecakapan (X_5) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator kecakapan (X5) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.12
Rekapitulasi jawaban indikator suasana Kecakapan (X_5)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Karyawan yang dianggap kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan kesempatan promosi	F	7	17	26	7	2	59	3,3
		%	11,9	28,8	44,1	11,9	3,4	100	
		Skor	35	68	78	14	2	197	
2	Perusahaan mempertimbangkan skill/kemampuan dalam menaikkan jawaban	F	19	21	13	5	1	59	3,9
		%	32,2	35,6	22,0	8,5	1,7	100	
		Skor	95	84	39	10	1	229	
3	Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diarahkan	F	16	20	17	5	1	59	3,8
		%	27,1	33,9	28,8	8,5	1,7	100	
		Skor	80	80	51	10	1	222	
Jumlah keseluruhan			**42**	**58**	**56**	**17**	**4**	**177**	**3,66**
Jumlah bobot			**210**	**232**	**168**	**34**	**4**	**648**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Karyawan yang dianggap kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan kesempatan promosi" sebanyak 44,1% (26 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 78, pada pernyataan "Perusahaan mempertimbangkan skill/kemampuan dalam menaikkan jawaban" sebanyak 35,6% (21 orang) responden menjawab setuju dengan skor 84, pada pernyataan "Perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diarahkan" sebanyak 33,9% (20 orang) responden menjawab setuju dengan skor 80, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,66.

5.3.6 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Loyalitas (X_6) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator loyalitas (X6) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.13
Rekapitulasi jawaban indikator Loyalitas (X6)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Karyawan yang berpartisipasi aktif mendapatkan promosi jabatan	F	19	18	17	5	0	59	3,9
		%	32,2	30,5	28,8	8,5	0,0	100	
		Skor	95	72	51	10	0	228	
2	Karyawan yang rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di	F	10	29	14	6	0	59	3,7
		%	16,9	49,2	23,7	10,2	0,0	100	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
	kantor mendapatkan kenaikan jabatan	Skor	50	116	42	12	0	220	
3	Karyawan yang memberikan kemajuan bagi perusahaan mendapatkan kesempatan karir yang baik	F	8	29	19	3	0	59	3,7
		%	13,6	49,2	32,2	5,1	0,0	100	
		Skor	40	116	57	6	0	219	
Frekuensi keseluruhan			**37**	**76**	**50**	**14**	**0**	**177**	**3,77**
Jumlah bobot			**185**	**304**	**150**	**28**	**0**	**667**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Karyawan yang berpartisipasi aktif mendapatkan promosi jabatan" sebanyak 32,2% (19 orang) responden menjawab sangat setuju dengan skor 95, pada pernyataan "Karyawan yang rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kantor mendapatkan kenaikan jabatan" sebanyak 49,2% (29 orang) responden menjawab setuju dengan skor 116, pada pernyataan "Karyawan yang memberikan kemajuan bagi perusahaan mendapatkan kesempatan karir yang baik" sebanyak 49,2% (29 orang) responden menjawab setuju dengan skor 116, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,77.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.7 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kepemimpinan (X_7) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator kepemimpinan (X7) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.14
Rekapitulasi jawaban indikator kepemimpinan (X_7)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Pemimpin memberikan kesempatan belajar bagi karyawan	F	10	16	22	11	0	59	3,4
		%	16,9	27,1	37,3	18,6	0,0	100	
		Skor	50	64	66	22	0	202	
2	Motivasi yang diberikan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan	F	6	35	13	2	3	59	3,7
		%	10,2	59,3	22,0	3,4	5,1	100	
		Skor	30	140	39	4	3	216	
3	Pimpinan membina karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai sasaran	F	9	21	19	8	2	59	3,5
		%	15,3	35,6	32,2	13,6	3,4	100	
		Skor	45	84	57	16	2	204	
Frekuensi keseluruhan			**25**	**72**	**54**	**21**	**5**	**177**	**3,51**
Jumlah bobot			**125**	**288**	**162**	**42**	**5**	**622**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Pemimpin memberikan kesempatan belajar bagi karyawan" sebanyak 37,3% (22 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 66, pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pernyataan “Motivasi yang diberikan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan” sebanyak 59,3% (35 orang) responden menjawab setuju dengan skor 140, pada pernyataan “Pimpinan membina karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai sasaran” sebanyak 35,6% (21 orang) responden menjawab setuju dengan skor 84, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,51.

5.3.8 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Pendidikan (X_8) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator Pendidikan (X8) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.15
Rekapitulasi jawaban indikator Pendidikan (X_8)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Saya merasa bahwa jenjang pendidikan yang dimiliki berpengaruh terhadap kesempatan karir	F	6	12	27	10	4	59	3,1
		%	10,2	20,3	45,8	16,9	6,8	100	
		Skor	30	48	81	20	4	183	
2	Saya merasa semakin saya belajar dan berlatih kesempatan naik jabatan semakin besar	F	6	21	22	10	0	59	3,4
		%	10,2	35,6	37,3	16,9	0,0	100	
		Skor	30	84	66	20	0	200	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
3	Saya menilai bahwa karyawan yang pendidikannya lebih tinggi semakin tinggi jabatannya	F	18	17	17	7	0	59	3,8
		%	30,5	28,8	28,8	11,9	0,0	100	
		Skor	90	68	51	14	0	223	
Jumlah frekuensi keseluruhan			**30**	**50**	**66**	**27**	**4**	**177**	**3,42**
Jumlah bobot			**150**	**200**	**198**	**54**	**4**	**606**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Saya merasa bahwa jenjang pendidikan yang dimiliki berpengaruh terhadap kesempatan karir" sebanyak 45,8% (27 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 81, pada pernyataan "Saya merasa semakin saya belajar dan berlatih kesempatan naik jabatan semakin besar" sebanyak 37,3% (22 orang) responden menjawab cukup setuju dengan skor 66, pada pernyataan "Saya menilai bahwa karyawan yang pendidikannya lebih tinggi semakin tinggi jabatannya" sebanyak 30,5% (18 orang) responden menjawab baik dengan skor 90, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,42.

5.3.9 Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Komunikatif (X_9) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Analisis promosi jabatan berdasarkan indikator kuantitatif (X_9) karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru terdiri dari tiga pernyataan yang diuraikan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16
Rekapitulasi jawaban indikator komunikatif (X_9)

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	CS	KS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Tugas yang diberikan disampaikan dengan jelas oleh pimpinan	F	10	27	12	9	1	59	3,6
		%	16,9	45,8	20,3	15,3	1,7	100	
		Skor	50	108	36	18	1	213	
2	Pimpinan dan bawahan berinteraksi dengan baik	F	8	21	24	6	0	59	3,5
		%	13,6	35,6	40,7	10,2	0,0	100	
		Skor	40	84	72	12	0	208	
3	Pimpinan dan bawahan berinteraksi dengan baik	F	6	22	17	14	0	59	3,3
		%	10,2	37,3	28,8	23,7	0,0	100	
		Skor	30	88	51	28	0	197	
Jumlah frekuensi keseluruhan			**24**	**70**	**53**	**29**	**1**	**177**	**3,49**
Jumlah bobot			**120**	**280**	**159**	**58**	**1**	**618**	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan "Tugas yang diberikan disampaikan dengan jelas oleh pimpinan" sebanyak 45,8% (27 orang) responden menjawab setuju dengan skor 108, pada pernyataan "Pimpinan dan bawahan berinteraksi dengan baik" sebanyak 40,7% (24 orang) responden menjawab setuju dengan skor 72, pada pernyataan "Pimpinan dan bawahan berinteraksi dengan baik" sebanyak 37,3% (22 orang) responden menjawab setuju dengan skor 88, Secara keseluruhan kategori indikator produk adalah pada kategori setuju dengan rataan 3,49.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Selanjutnya, hasil analisis secara keseluruhan variabel promosi jabatan PT. Agro Abadi Pekanbaru dengan melakukan kategorisasi berdasarkan interval skor. Dengan cara sebagai berikut:

Total skor tertinggi = 135

Total skor terendah = 27

Range (selisih) = 135 – 27 = 108

Interval kelas = 108 / 5 = 21,6

Maka di dapatkan interval masing-masing kelas untuk setiap kategori adalah 21,6. Maka selanjutnya dilakukan pengkategorisasi variabel promosi jabatan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.17
Analisis promosi jabatan karyawan di PT. Agro Abadi Pekanbaru

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	116-135	Sangat Baik	5	8,5
2	94-115	Baik	24	40,7
3	71-93	Cukup Baik	29	49,2
4	49-70	Tidak Baik	1	1,7
5	0-48	Sangat Tidak Baik	0	0,0

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diketahui bahwa analisis dari promosi jabatan di PT. Agro Abadi Pekanbaru adalah mayoritas pada interval skor 71-93 atau pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 49,2%.

5.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan pada PT. Agro Abadi Pekanbaru berada pada kategori cukup baik yaitu dengan persentase jawaban 49,2%. Hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek indikator yang menurut

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden yang rata-rata baik dengan pernyataan yang diberikan. Berikut adalah pembahasan per indikator dari hasil yang telah diteliti.

5.2.1. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kejujuran (X_1) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek kejujuran karyawan adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,64 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator kejujuran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ritonga & Lubis (2015) yang menemukan bahwa dalam promosi jabatan sebanyak 71,9% responden setuju bahwa kejujuran menjadi modal awal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Nurliza (2017) menemukan bahwa seorang pegawai yang ingin mendapatkan promosi jabatan minimal mampu memiliki berbagai karakteristik salah satunya adalah kejujuran. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2010:111) mengatakan bahwa karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan harus senantiasa untuk jujur baik pada dirinya sendiri, sesama rekan kerja, ataupun pada perjanjian dan aturan dalam mengatur jabatan tersebut. Karyawan yang jujur tidak akan memanfaatkan posisi jabatan untuk urusan pribadi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada indikator kejujuran ini aspek item yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah “Perusahaan mempertimbangkan karyawan yang mengikuti prosedur kerja sesuai aturan jabatan”. Pada pernyataan ini sebanyak 44,1% karyawan setuju bahwa perusahaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam menjalankan promosi jabatan dipertimbangkan atas sikap karyawan yang mengikuti prosedur kerja sesuai aturan jabatan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Lestari (2012) diketahui bahwa karyawan yang dipromosikan adalah karyawan yang dapat dipercaya atas kejujurannya dalam menjalankan pekerjaan sesuai jabatannya. Menurut pendapat Nitisemito (2013) kejujuran harus diperhatikan dalam menjalankan promosi jabatan pada perusahaan terhadap karyawannya, karena kejujuran terutama pada dirinya sendiri dan juga kepada sesama rekan kerjanya dalam mengkoordinasi pekerjaan.

5.2.2. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Disiplin (X_2) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek disiplin karyawan adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,56 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator disiplin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ritonga & Lubis (2017) yang menemukan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan semakin mudah karyawan tersebut dipromosikan jabatannya.

Berdasarkan hasil penelitian Nurliza (2017) menemukan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan lebih besar. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2010:111) mengatakan bahwa karyawan yang dsiplin akan mampu mendorong keberhasilan perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam bentuk promosi jabatan. Lebih lanjut, Hasibuan (2011) juga menjelaskan bahwa pengadaan promosi jabatan juga akan mendorong karyawan bergairah dalam bekerja sehingga mereka menjadi disiplin dan produktif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada indikator disiplin ini aspek item yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah "promosi jabatan dilaksakan atas penilaian ketepatan waktu karyawan". Pada pernyataan ini sebanyak 30,5% karyawan setuju bahwa perusahaan dalam menjalankan promosi jabatan mempertimbangkan ketepatan waktu masuk kerja karyawan.

Menurut Ardi & Sukmasari (2016) disiplin kerja merupakan hal yang penting, hal ini dikarenakan disiplin dapat dilihat dalam tindakan yang dilaksakan oleh karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Apabila karyawan tepat waktu, taat pada peraturan dan berdedikasi pada budaya yang ada di perusahaan, maka segala aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan akan menjadi efektif dan dapat diselesaikan dengan cepat. Implikasi dari disiplin yang diterapkan karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik. Perusahaan yang menilai pelaksanaan tugas karyawan berdasarkan disiplin dan memberikan peluang karir seperti promosi jabatan dapat memicu semangat karyawan untuk terus berkembang agar mendapatkan posisi yang lebih baik.

5.2.3. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Prestasi Kerja (X_3) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek prestasi kerja karyawan adalah pada nilai rata-rata jawaban

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3,60 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardi & Sukmasari (2016) yang menemukan bahwa semakin baik prestasi kerja karyawan semakin mudah karyawan tersebut dipromosikan jabatannya.

Hasibuan (2010:111) mengatakan bahwa karyawan yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien akan dijadikan kriteria dalam promosi jabatan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki prestasi kerja baik dianggap dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat, fasilitas dan sumber daya yang ada dengan baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada indikator prestasi kerja ini aspek item yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah "Karyawan yang memilki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan dipertahankan dan dinaikkan jabatannya". Pada pernyataan ini sebanyak 42,4% karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan promosi pada karyawan yang memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan Ritonga & Lubis (2015) yang menemukan bahwa promosi jabatan yang diadakan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi.

Menurut Martono (2010:25) bagi perusahaan prestasi kerja karyawan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai promosi jabatan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki prestasi kerja baik memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan selain itu capaian waktu kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan yang berprestasi juga baik. Hasibuan (2011:107) menambahkan bahwa prestasi kerja akan mengefektifkan pekerjaan lainnya. Sumber daya manusia yang unggul layak untuk diberikan kesempatan belajar yang lebih luas karena dalam konteks promosi jabatan karyawan yang diberikan kenaikan jabatan akan memiliki kewajiban tanggung jawab yang lebih berat pula.

5.2.4. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kerjasama (X_4) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek kerjasama adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,59 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator kerjasama. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Jones & Ibrahim (2015) yang menemukan bahwa mayoritas karyawan yang mendapatkan promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki tindakan kolektif terhadap orang lain yang mengindikasikan kerjasama antar sesama rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2010:111) karyawan yang memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja akan terjadi hubungan yang harmonis pada sesama karyawan, baik secara horizontal (sesama rekan) maupun vertikal (ke atasan) dalam mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, menurut Silalahi (2013) mengatakan bahwa apabila karyawan bekerjasama dengan baik maka akan berdampak pada efisiensi waktu pekerjaan, terjadinya pertukaran ide dan penggalian masalah lebih optimal, adanya transfer pengetahuan, distribusi beban kerja yang baik, adanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dukungan sosial dan organisasional yang dirasakan, dan komunikasi yang luas. Keuntungan ini akan mendorong ketercapaian target atau tujuan suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada indikator kerjasama ini aspek item yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah "Karyawan yang berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan tim atau kelompok memiliki kesempatan naik jabatan". Pada pernyataan ini sebanyak 39,0% karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan promosi pada karyawan yang memiliki berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan bersama. Hasil ini sejalan dengan Ritonga & Lubis (2015) yang menemukan bahwa promosi jabatan yang diadakan dapat dipertimbangkan atas kerjasama yang dilakukan karyawan dalam mencari alternatif solusi dalam memecahkan masalah.

5.2.5. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kecakapan (X_5) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek kecakapan adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,66 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator kecakapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prabowo, Musadieq & Ruhana (2016) yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan termasuk pada karyawan yang memiliki kemampuan dan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan/tanggung jawabnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Hasibuan (2010:111) setiap karyawan yang mempunyai dan merasa kualitas dan kecakapan kerjanya tinggi akan mendorong ketercapaian target atau tujuan suatu organisasi. Promosi jabatan yang dilakukan dipandang sebagai penghargaan danpengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan. .Selain itu, promosi jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap terpelihara. Dengan penilaian pada kecakapan maka atasan dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Penilaian kemampuan juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

5.2.6. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Loyalitas (X_6) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek loyalitas adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,77 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ritonga & Lubis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(2015) yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:111) setiap karyawan yang mempunyai dedikasi yang baik diharapkan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya. Dasar ini diperkuat melalui pendapat dari Fathoni (2006:121) dan Nitisemito (2002:178) yang menyatakan bahwa salah satu syarat promosi salah satunya ialah loyalitas.

Komitmen terhadap pekerjaan merupakan hal terpenting apabila karyawan dapat dikatakan memiliki loyalitas. Hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan yang bekerja secara bersungguh-sungguh serta memberikan kontribusi lebih baik kepada perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cohen (2002:40) dalam bukunya *The portable MBA* bahwa loyalitas tercermin dari komitmen individu terhadap pekerjaannya dan mengidentifikasikan karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Proses dalam pembentukan loyalitas dalam perusahaan tidak akan terbentuk dengan cepat, melainkan harus memerlukan proses dalam pembentukannya.

5.2.7. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Kepemimpinan (X_7) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek kepemimpinan adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,51 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator kepemimpinan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Hasibuan (2010:111) karyawan yang dibawah kepemimpinan yang baik akan mendapatkan kesempatan promosi jabatan lebih besar. Kepemimpinan dapat menjaga koordinasi kerja antara tim untuk mengefektifkan pekerjaan. Selanjutnya menurut Leuhery & Manahutu (2018) kepemimpinan tercermin dari sebuah perilaku pemimpin yang menunjukan sikap, pola tingkah laku dalam mempengaruhi para bawahannya serta mengkoordinasikan tugas kerja masingmasing pegawai. Perilaku kepemimpinan yang dibentuk dari sikap dan pola tingkah laku haruslah didukung dengan adanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.

5.2.8. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Pendidikan (X_8) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek pendidikan adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,42 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator pendidikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prabowo, Musadieq & Ruhana (2016) yang menemukan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh semakin besar kesempatan promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2010:111) mengatakan bahwa proses pendidikan atau belajar dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam berbagai hal sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baikdan berkualitas. Promosi kerja yang diadakan perlu mempertimbangkan jenjang pendidikan seorang karyawan. Penempatan posisi pekerjaan yang sesuai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan pengetahuan, wawasan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas secara tepat.

5.2.9. Analisis Promosi Jabatan berdasarkan Komunikatif (X_9) di PT. Agro Abadi Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dijalankan ditinjau dari aspek komunikatif adalah pada nilai rata-rata jawaban 3,49 atau setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan menganggap bahwa promosi jabatan yang dilaksakan oleh PT. Agro Abadi Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan indikator komunikatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prabowo, Musadieq & Ruhana (2016) yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan termasuk pada karyawan yang memiliki cara berkomunikasi yang baik.

Menurut Ningsih & Bahfiarti (2013) komunikasi dapat mendorong keterbukaan antar hubungan sumber daya manusia. Komunikasi yang terus terjadi akan menjadikan antar karyawan menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Komunikasi yang baik ditandai dengan adanya kejujuran dalam merespon, tidak berkata bohong, dan tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasakan hasil penelitian analisis promosi jabatan dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan di PT. Agro Abadi Pekanbaru adalah mayoritas pada interval skor 71-93 atau pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 49,2%. Secara keseluruhan kategori indikator promosi jabatan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah loyalitas, sedangkan indikator promosi jabatan yang paling rendah adalah pendidikan.

6.2. Saran

Adapun saran – saran yang dapat penulis berikan yang nanti nya akan menjadi masukan untuk meningkatkan promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Agro Abadi Pekanbaru

   Disarankan untuk meningkatkan aspek pendidikan, kominikatif dan kepemimpinan dalam menentukan promosi jabatan. Hal ini dikarenakan berdasarkan analisis promosi jabatan masih banyak responden yang tidak setuju dalam ketiga indikatornya tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, misalnya dengan menambah faktor-faktor atau variabel yang dianalisis dengan statistik inferensial ataupun mengkaji pada objek lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Ardi, R.Prasetyo., Ninik Sukmasari. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Jurnal EBBANK*. 7 (2), 105-110.

Flippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalia.*Jakarta : Erlangga.

Hamid, Abdul1. 2010. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Central Asia.*Jakarta : Sekolah Tinggi Manajemen Transpor.

Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen SDM.* Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen SDM Edisi Revisi.*Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen SDM.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Jones, Indiana & Mariaty Ibrahim. 2015. Hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*. 2 (2), 1-10

Leuhery, Ferdi & Agnes Jeane Manuhu. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis.* 2(1), 11-24

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.*Bandung : Relika Aditama.

Ningsih, Fitriani Puspa & Rakhmat & Tuti Bariati. 2013. Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan pada dinas sosial daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Komunikasi Kareba.* 2(3), 295-303

Nitisemito, Alex.s. 1996. *Manajemen Personalia ED 3.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Nurliza. 2017. Kualitas Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat. Universitas Medan Area.

Prabowo, Bastian., M. Al Musadieq & Ika Ruhana. 2016. Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 32 (1), 106-113

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Rahayu, Rina. 2015. *Analisis Promosi Jabatan pada Bank Bukopin Cabang Pekanbaru.UIR.*

Riana, Elsa Novia. 2016. *Analisis Promosi Jabatan Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.UIR.*

Ritonga, Afrida Hayati & Angreni Atmei Lubis. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik.* 3(2), 112-115.

Rivai, Vetzel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid II.*Jakarta : Erlangga.

Rivai, Vetzel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga

Rizky, Muh Fadli. 2012. *Analisis Promosi Jabatan pada PTPN XIV (PERSERO) Makassar.*UNHAS.

Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE, YKPN. Yogyakarta.

Werther, Willian B dan Davis, Keith. 1996. *Manajemen Sumber Day*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :