SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI KANTOR PT. ADIMULIA AGRO LESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)PadaFakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau

Oleh :

AGUS HENDRA ANDIKA
NPM : 165210482

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2020

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

Nama	:	**AGUS HENDRA ANDIKA**
NPM	:	**165210482**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI KANTOR PT. ADIMULIA AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**
Pembimbing	:	**DRS. ASRIL, MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **25%** yaitu **(dua puluh lima persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru**, 23 Januari 2021**

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister dan Doctor), baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh Karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 22 juni 2021

Saya yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL 10000 40955AJX183834440

Agus Hendra Andika

Npm: 165210482

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH PENILAIAN PRETASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI KANTOR PT. ADIMULIAAGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

AGUS HENDRA ANDIKA
165210482

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja tehadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam penelitian ini data yang di gunakan ialah data primer yaitu data yang di dapat secara langsung melalui wawancara dan kuesioner kepada responden dan data sekunder yaitu informasi atau data yang di dapat dari dokumen dan laporan yang berhubungan dengan PT. Adimulia Agrolestari. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif dengan metode sensus. Data dalam penelitian ini di dapat dari kuesioner (primer), wawancara dengan pihak terkait secara langsung sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data yang di gunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 25 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari dengan t hitung 2,563 > t table 2,024 sehingga H_O di tolak dan H_a diterima. Sedangkan kontribusi yang diberikan pada penelitian ini di peroleh sebesar 0,147 atau 14,7% sedangkan sebesar 85,3% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

EFFECT OF WORK PERFORMANCE APPRAISAL ON PROMOTION TO OFFICE TO EMPLOYEES AT PT. ADIMULIA AGROLESTARI KUANTAN SINGINGI DISTRICT

BY :

AGUS HENDRA ANDIKA
165210482

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job performance appraisal on promotion of office employees of PT. Adimulia Agrolestari Kuantan Singingi Regency. In this study the data used are primary data, namely data that can be obtained directly through interviews and questionnaires to respondents and secondary data, namely information or data obtained from documents and reports related to PT. Adimulia Agrolestari. While the sample used in this study were 40 respondents. Data analysis techniques were carried out descriptively and quantitatively with the census method. The data in this study were obtained from questionnaires (primary), interviews with related parties directly in accordance with the research objectives. The data analysis technique used is simple linear regression with the help of the SPSS 25 for windows application. The results of this study indicate that partially job performance appraisal has a positive and significant effect on job promotion at PT. Adimulia Agrolestari with t count 2.563> t table 2.024 so that HO is rejected and Ha is accepted. While the contribution given to this study was obtained as much as 0.147 or 14.7%, while the amount of 85.3% was influenced by other factors that were not discussed in this study.

Keywords: Job Performance Assessment and Job Promotion

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Agus Hendra Andika

NPM : 165210482

Tempat/tanggal lahir : Duri, 25 Agustus 1998

Agama : Islam

Status Perkawinan : Belum Kawin

Jumlah Saudara : 2 (dua) bersaudara, anak ke 1 (satu)

Alamat Rumah : jl. Poros desa sukadamai,kec. Singing hilir, kab. kuantan singingi, Riau

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 007 Desa Suka Damai Kecamatan Singingi Hilir
2. MTs AL – Hidayah Desa Sukamaju Kecamatan Singingi Hilir
3. MA HASANAH jl. Cempedak Pekanbaru

Pekanbaru, 13 Januari 2021
Yang Menyatakan

(Agus Hendra Andika)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Assalamuaalaiakum Wr. Wb..

Dengan mengucap puji sykur kepada Allah SWT. Karena atas nikmat dan rahmat yang telah di berikan kepada penulis, nikmat yang sangat luar biasa yaitu nikmat kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, tidak lupa pula marilah selalu bersholawat kepada baginda besar nabi Muhammad shallallahu'a;aihi wasallam, agar kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir kelak, dengan rahmat Allah yang telah di berikan kepada kita semua sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berhudul: **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Kantor PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi,** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari orang- orang yang sangat luar biasa yang bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini, untuk itu penulis sangat berterimakasih sebesar-besarnya kepada mereka yang sangat luar biasa ini yaitu:

1. Bapak Drs. Asril, MM selaku pembimbing dalam penulisan skripsi ini
2. Bapak Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abdul Razak Jer., SE., Msi. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Bapak/ibu Dosen selaku pengajar pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan serta karyawan/Ti Tata Usaha yang telah memberi batuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Kepada pimpinan dan semua karyawan pegawai PT. Adimulia Agrolestari atas kerjasamanya dalam pengumpulan data serta telah mengizinkan dan menyambuat saya dengan baik di perusahaannya untuk pengumpulan data penelitian ini.
6. Kepada kedua orang tua yang sangat luar biasa menjadi support sisstem dalam mengerjakan skripsi ini, setiap jejak langkah dan keputusan yang saya ambil sudah pasti terselib doanya yang mengudara, terimakasih sebesar-besarnya untuk kedua orang tua
7. Kepada brother saya dimas ferdian, terimakasih telah memberikan do'a nya di setiap sholat. Termakasih atas dukungannya yang sangat luar biasa
8. Dan untuk Erna rosmawati yang biasa di panggil mena, terimakasih sudah mau menjadi partner dalam mengerjakan skripsi ini baik dalam keadaan susah bingung males dan yang lainnya selalu memberikan semangat sehingga penulis bisa terus menulis skripsi ini hingga selesai, mau di tuliskan panjang- panjang takut tidak muat.
9. Untuk teman-teman ff project yang sangat luar biasa hingga sekarang channel youtube ini bisa dikenal walaupun belum nasional, terimakasih kawan-kawan kreatif membuat saya selalu bersemangat dan terus ingin mencari hal-hal baru yang sangat bermanfaat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

10. Untuk teman- teman kelas G management angkatan 2016 kalian sangat luar biasa, sejauh ini bisa bercanda ria dengan kawan-kawan semua itu adalah penyemangat saya dalam menjalankan dunia perkuliahan ini, terimakasih jugak untuk sobat-sobat touring yang tanpa mereka rasanya selalu ada yang kurang.
11. Dan terimkasih buat teman-teman yang tidak bisa disebut satu persatu, mungkin ada yang mengirimkan doa tanpa sepengetahuan penulis, terimakasih untuk kalian semua bro.

Penulis telah berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini. Apabila masih terdapat kekurangan baik deri segi penulisan atau materi dan lain sebagainya penulis mohon maaf

Wassalamualaikum Wr. Wb….

Pekanbaru, 13 Januari 2021
Penulis

Agus Hendra Andika
NPM. 165210482

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK 2
ABSTRACT ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
BAB 1 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian 9
1.4 Sistematika Penulisan 10
BAB II 12
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS 12
2.1 Promosi Jabatan 12
2.2 Penilaian Prestasi Kerja 22
2.3 Penelitian Terdahulu 27
Tabel 2.1 27
Penelitian Terdahulu 27
2.4 Kerangka Pemikiran 30
2.5 Hipotesis 31
BAB III 32
METODE PENELITIAN 32
3.1 Lokasi Penelitian 32
3.2 operasional variabel 32
table 3.1 32

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Opeasional Variabel 32
3.3 Populasi dan Sampel 35
Tabel 3.2 35
3.4 Jenis Dan Sumber Data 38
3.5 Teknik Pengumpulan Data 38
3.6 Teknik Analisis Data 39
BAB IV 43
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 43
4.1 Latar Belakang Perusahaan 43
4.2 Sejarah Perusahaan 43
4.3 Struktur perusahaan 44
4.4 Aktivitas Perusahaan 49
BAB V 53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
5.1 Identitas Responden 53
5.2 Uji Validitas 61
5.3 Uji Reliabilitas 64
5.4 Analisis Deskriptif 65
5.5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Penilaian Prestasi Kerja 80
5.6 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan (Y) 83
5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan 98
5.8 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan 100
5.9 Pembahasan Hasil Penelitian 104
BAB VI 108
PENUTUP 108
6.1 Kesimpulan 108
Daftar Pustaka 110

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Table 1 data promosi jabatan PT. Adimulia Agro Lestari tahun 2018 & 2019 7
Table 2 Penelitian Terdahulu 27
Table 3 Opeasional Variabel 32
Table 4 jumlah pegawai kantor PT. Adimulia agro lestari berdasakan jabatan 35
Table 5 Identitas Responden Bedasarkan Umur/Usia Pada Pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari 55
Table 6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT.Adimulia Agrolestari 57
Table 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada PT.Adimulia Agrolestari kab. Kuantan singing 58
Table 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT.Adimulia Agrolestari..... 60
Table 9 Rekapitulasi Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja 62
Table 10 Rekapitulasi Uji Validitas Promosi Jabatan 63
Table 11 Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas 64
Table 12 Tanggapan Responden Kemampuan Mengerjakan Tugas Yang Diberikan 67
Table 13 Tanggpan Responden Mengenai Pengoperasian Komputer Dengan Baik 68
Table 14 Tanggapan Responden Memahami Pekerjaan Yang Di Berikan 70
Table 15 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja 71
Table 16 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bahasa Asing 73
Table 17 Tanggapan Responden Mengenai Deadline Pekerjaan Yang Sudah Di Tentukan.. 74
Table 18 Tanggapan Responden Mengenai Konsistensi Hasil Kerja 76
Table 19 Tanggapan Responden Mengenai Kedatangan Dan Pulang Bekerja Tepat Pada Waktunya 78
Table 20 Tanggapan Responden Mengenai Absensi Kehadiran 79
Table 21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja 80
Table 22 Tangapan Responden Mengenai Jabatan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan 85
Table 23 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Akademis Mempengaruhi Promosi Jabatan 86
Table 24 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Mempengaruhi Promosi Jabatan . 88
Table 25 Tanggapan Responden Mengenai Senioritas 89
Table 26 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja 91
Table 27 Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Dalam Bekerja 92

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Table 28 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Hasil Yang Terbaik 94
Table 29 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Keharmonisan..... 95
Table 30 Tanggapan Responden Mengenai Berpartisipasi Dalam Setiap Kegiatan Perusahaan 96
Table 31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan 98
Table 32 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana 101
Table 33 Hasil Uji Koefisien Korelasi (..... 102
Table 34 Hasil Uji t (Pars 103

DAFTAR GAMBAR

gambar 1 Kerangka Pemikiran 30
gambar 2 Struktur Organisasi PT. Adumulia Agrolestari 48

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB 1

PENDAHULUAN

1.4 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya segala aktivitas kegiatan perusahaan hanyalah untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, Yaiu mendapatkan keuntungan yang besar. Cara untuk mencapai tujun tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang teredia di perusahaan tersebut, dari beberapa sumber daya yang ada dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalan mencapai tujuan tersebut. Manusia sebagai sumber tenaga kerja mempunyai peran penting dalam kegiatan perusahaan.

Dalam hal ini, kegiatan atau aktivitas yang di lakukan oleh PT. Adimulia Agro lestari adalah, memanen tandan buah segar yang sudah matang, yang biasanya di tandai dengan buah yang sudah merah, yang di lakukan oleh karyawan bagian pemanen dan setelah itu mengumpulkannya di pinggir jalan raya untuk dapat di angkut oleh mobil pengangkut tandan buah segar tersebut, dan kemudian setelah itu di antar ke pabrik kelapa sawit ntuk di olah disana, di sisi lain bagian kantor seperti asisten mandor melakukan pemantauan keliling terhadap karyawan yang sedang bekerja guna untuk mengecek seberapa banyak tandan buah yang di hasilkan oleh pemanen, dan memastikan pemanen dalam keadaan sehat dan memperhatikan keselamatannya pada saaat sedang bekerja, pada bagian devisi perawatan mandor memantau langsung karyawan yang bekerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

untuk memupuk pohon kelapa sawit dan ada juga yang melakukan pembabatan semak yang sudah lebat di sekitar pohon sawit.

Di zaman globalisasi saat ini, sumber daya manusia memegang peran yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan, oleh karena itu, sudah seharusnya setiap perusahaan memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan mencari cara bagaimana setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki prestasi kerja yang bagus, yang tentunya pemimpin harus selalu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target promosi. Hal ini di sebabkan karena promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut prof. Sondang P.siagian (2009:169).

Dengan pengembangan sumbedaya yang baik yang di lakkan perusahaan dapat membuahkan hasil dan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri, misalnya di PT. adumulia agro lestari ini pengembangan yang du lakukan sudah cukup baik walaupun belum sempurna, tetapi sudah ada dampak baik dari sumber daya yang baik, dengan seumberdaya manusia yang baik perusahaan ini bisa mencapai tujuan produksinya yang sangat memuaskan tentunya hal ini karena sumberdaya yang sudah baik, dan perusahaan ini sedang dalam penilaian untuk mendapatkan sertifikat dari ISPO

Banyak hal yang bisa dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawa akan memiliki target tersendiri dan merasa di hargai, di perhatikan, dibutuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari promosi jabatan adalah untuk meregenerasi sumber daya manusia yang di miliki perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai menjadi tolak ukur utama dalam pengembangan sumberdaya manusia. Penilaian prestasi kerja dapat di gunakan oleh perusahaan untuk melihat kekurangan dan kelebihan potensi bagi seiap karyawannya, dari hasil tersebut, perusahaan dapat membuat dan mengembangkan suatu perencanaan SDM secara merata dan menyeluruh untuk kepentingan perusahaan di masa depan. Perencanaan SDM secara menyeluruh tersebut berupa jalur karir atau promosi jabatan para karyawan.

Di dalam PT. Adimulia Agro Lestari penghargaan yang di berikan perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi adalah berupa pemberian bonus uang, dan promosi jabatan hal ini di lakukan tentunya dengan prosedur penilaian prestasi kerja, yang di dalamnya ada beberapa kriteria penilaian seperti absen, sudah berapa lama mereka bekerja, pencapaian target yang sudah di berikan dan lainnya, setelah semua itu sudah terpenuhi maka perusahaan berhak memberikan imbalan sebagai apresiasi kepada karyawan berupa hal yang di sebutkan di atas tadi.

Prosedur yang di lakukan PT. Adimulia Agro Lestari dalam mempromosikan jabatan karyawannya ialah, pertama mereka melihat seberapa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lama karyawan itu bekerja, ke aktifan dan ke uletannya dalam bekeja juga menjadi tolak ukur yang sangat besar, selain itu absen juga menjadi penilaian penting, setelah semua kategori tersebut terpenuhi pimpinan perusahaan berhak menaikan jabatan, atau mempromosikan jabatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja berupaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong karyawan agar dapat kerja lebih baik lagi. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut, piihak manajemen dapat mengetahui sampai sejauh mana sikap dan perilaku kerja karyawan, keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (prestasi kerja) dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh serang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (djojohadikusumo 1992:29).

Penilaianprestasi kerja memberikan informasi kepada manajer untuk mengetahui sejauh mana kemampuaan karyawan dalam menjalankan tugasnya yang di berikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan balas jasa yang layak kepadanya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul beberapa permasalahan salah satunya penilaian yang kurang objektif terkadang tidak sesuai situasi dan kondisi yang sesungguhnya. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan. Dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penilaian prestasi kerja suatu organisasi dapat melihat sejauh mana fakto manusia dapat menunjang tujuan suatu oganisasi. Selain itu melalui penilaian prestasi kerja organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara objektif (miftah, 2001).

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan gambaran dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan pada beberapa waktu tertentu yang merupakan bertujuan untuk menentukan langkahatau kebijakan, pembinaan atau sebagai langkah untuk mnegapresiasi suatu kinerja karyawan tersebut. Dan penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan program kepegawaian di masa yang akan datang sehingga mendapatkan kepuasaan bagi perusahaan.

Melalui proses penilaian prestasi kerja perusahan akan mengetahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja ini juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk melihat kekurangan dan potensi seorang karyawan, dari hasil tersebut, perusahaan dapat meningkatkan satu perencanaan SDM secara menyeluruh dalam menjawab tantangan dimasa yang akan datang. Perencanaan SDM tersebut yakni meliputia jalur-jalur karir atau promosi jabatan ada karyawannya.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan merupakan hal penting di lakukan oleh perusahaan sebagai landasan untuk mempertimbangkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengambilan keputusan perusahaan untuk bisa menentukan promosi karyawan. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk mengembangkan dan memajukan dan mendorong karyawan agar lebih baik dan bersemangat dakam menjalankan tugasnya dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa sangat dihargai, di butuhan dan di akui keberadaannya oleh atasan perusahaan sehingga mereka akan bersemngat dan menghasilkan keluaran (output) yang memuaskan serta menumbuhkan rasa loyalitasn (kesetiaan) yang tinggi terhadap perusahaan.

Pelaksanaan promosi jabatan harus didukung oleh karyawan yang mampu menerima tugas lebih berat. Agar promosi ersebut dapat di jalankan dan mendapatkan dampak baik agi perusahaan mauoub karyawannya. Untuk mendapatkan kebutuhan tersebut karyawan harus berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Oleh karena itu prestasi karyawan dalam pekerjaan harus ditingkatkan sesuai dengan syarat-syarat yang sudah di tentukan. Dengan demikian perusahaan dapat maju dan bekembang.

Pada penelitian ini mengambil sampel pegawai kantor PT. Adimulia agro lestari di kabupaten kuantan singingi. Pegawai tersebut merupakan pegawai yang mengalami promosi jabatan. PT. Adimulia agro lestari bergerak dibidang perusahaan kelapa sawit dan pabrik minyak kelapa sawit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keberadaan PT. Adimulia agro lestari ini sangat penting di Indonesia dengan memiliki karyawan yang banyak baik itu di bagian kantor ataupun bagian pemanen kelapa sawit, yang tentu saja tidak mudah bagi manajemen perusahaan untuk memantau terus menerus kinerja karyawannya satu-persatu.

Jumlah pegawai kantor PT. Adimulia agro lestari kabupaten kuantan singingi bisa dilihat dari tabel berikut ini.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai kantor PT. Adimulia agro lestari berjumlah 40 pegawai. Melalui wawancara singkat jumlah ini sudah dirasa optimal

Table 1.1

Data Promosi Jabatan PT. Adimulia Agro Lestari tahun 2018 & 2019

No	Nama	Jabatan sebelumnya	Jabatan baru	Waktu pengangkatan
1.	Untung prayetno	Mandor 1 afdeling 10	Asisten afeling VI - A	01 januari 2018
2.	Mukhlis saputra,	Sekretaris P2K3	Asisten ISPO	01 juni 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	SE Sy			
4.	Handani	Karyawan bengkel	Mandor pengolahan	01 Agustus 2019

Sumber PT. Adimulia Agrolestari, 2019

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Adimulia agro lestari sekiranya sudah sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan. Dengan pegawai yang dirasa sudah sesuai dengan kemampuan mereka.menurtu beberapa pegawai promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan sangat diharapkan oleh mereka.

Hal ini telah menjadi komitmen PT. Adimulia agro lestari, meski masih ada sedikit kendala, terkadang promosi yang di lakukan tidak sesuai dengan penilaian prestasi kerjanya, tetapi dilihat dari seberapa lama karyawan itu telah bekerja di perusahaan tersebut,tentunya hal ini kurang efektif bila dilakukan terus menerus, penilaian seperti ini bisa saja tidak tepat ada sasaran promosi jabatan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian : **"pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai kantora PT. Adimulia Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi"**

Alasan penulis mengambil judul penelitian tersebut karena belum adanya penelitian yang sama yang di lakukan di perusahaan tersebut, dan penulis ingin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadapap promosi jabatan di PT. Adimulia agro lestari

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi?"

1.6 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pada PT. Adimulia agro lestari
b. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh penilaian prestasi kerja baik secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan pegawai kantor PT. Adimulia agro lestari

Adapun manfaat penelitian adalah:

Hasil dari penelitian diharapkan bisa berguna serta beranfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu:

a. Bagi instansi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan iformasi yang sangat bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan

b. Bagi penulis

Di harapkan dengan adanya penelitian ini bisa menambah ilmu dan wawasan penulis, dan membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk peneliti selanjutnya, dan sebgai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam enam bab dimana masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada bab ini menguraikan konsep-konsep teori yang digunkana dalam penelitian ini, penelitian dahulu yang relevan dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan mengenai perusahaan PT. Adimulia Agro lestari dan apa-apa saja yang berhubungan dengan perusahaan tersebut

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulis Agro Lestari

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan seluruh rangkaian dari penilitian yang di lakukan penulis saat ini yang memuat kesimpulan atas hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan dating untuk judul penelitian yang sama

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Promosi Jabatan

2.1.1 Definisi Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik,dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi,dan adanya penambahan upah atau gaji,serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahinya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian.

(Fathoni,2006 : 160). Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan,bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti adakepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang ,tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasardasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh. Menurut Siagian (2010 : 169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan menurut Manullang (2001:153), promosi berarti kenaikan jabatan, memerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Menurut Rivai (2009 : 199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Oleh sebab itu, maka akan muncul dua permasalahan:

1. Ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara objektif.
2. Peter Principle atau Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non-manajerial. Siagian (2010:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:

1. Prestasi Kerja Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi.

2. Senioritas Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:

a. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari dari segi loyalitas kepada organisasi.

b. Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.

c. Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi. Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merupakan pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu yang paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaanpekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan. Agar promosi para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawan keseluruhan, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas. Menurut Hasibuan (2008 : 113) tujuan promosi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat,

10. kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat

11. sehingga produktivitasnya juga meningkat.

12. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya

13. kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi

14. pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.

15. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara

16. menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 261), tujuan promosi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Moral Kerja

2. Meningkatnya Disiplin Kerja

3. Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan

4. Meningkatnya Produktivitas Kerja Menurut Hasibuan (2008:108) asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawam mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi, yaitu:

a. Kepercayaan Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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

c. Formasi Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

2.1.2 Syarat – Syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syaratsyarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan untuk mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Persyaratan promosi menurut Hasibuan (2008 : 111) tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syaratsyarat promosi pada umumnya meliputi:

a. Kejujuran Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjianperjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Disiplin Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alatalat dengan baik.

d. Kerja Sama Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mecapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e. Kecakapan Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugastugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terusmenerus dari atasannya.

f. Loyalitas Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari bawahannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

h. Komunikatif Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.1.3 Jenis – Jenis Promosi Jabatan

Jenis promosi yang dikenal Hasibuan (2008:113) adalah:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*) Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*) Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenanng, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.4 Dasar-Dasar dan Prosedur Promosi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Menurut Hasibuan (2008:109), pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1. Pengalaman (senioritas). Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan akan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik - teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.

b. Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembaruan (*innovating*).

c. Kecakapan dalam memberi motivasi secara langsung.

d. Kombinasi pengalaman dan kecakapan Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terpintar, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi. Hasibuan (2008:111) berpendapat bahwa promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan, memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut:

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

2. Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat, dan prestasi kerjanya semakin meningkat karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Disiplin karyawan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan.

4. Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis di antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai tujuan.

5. Perusahaan akan menempatkan karyawan yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai. Sedangkan kelemahan yang dimiliki oleh kombinasi pengalaman dan kecakapan adalah:

1. Karyawan yang kurang mampu akan frustasi bahkanmengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

2. Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujiankenaikan golongan.

2.2 Penilaian Prestasi Kerja

2.2.1 Definisi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer (filippo, 1996:84).

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (1995:135) penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengavaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan uman balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengertian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004:251) adalah *performance and communicating to an employee how he or she is peforming*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

on the job, and ideally, establishing a plan of improvement. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaan dan idealnya, membuat rencana untuk membangun karirnya.

2.2.2 Manfaat penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan didalam suatu organisasi.

Menurut T.Hani Handoko (1995:135) terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

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

b. Penyesuaian-penyesuain kompensasi

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya di dasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering sebagai bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

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

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

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

g. Ketidakakuratan informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

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

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainya. departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.

2.2.3 metode penilaian prestasi kerja

Menurut Robert Bacal (2002:116), ada tiga pendekatan yang paling sering di pakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan

a. sistem penilaian (*rating system*)

sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun prilaku yang akan dinilai dan sebuah skala apapun cara lain untuk menunjukan tingkat kinerja dari setiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan pada sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem ini pun di singkirkannya.

b. Sistem Peringkat (*ranking system*)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen.

Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi.

Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

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

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
1.	Ayalda	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KAYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN	Dependent: Promosi jabatan Independent: Penilaian prestasi kerja	Berdasarkan dari penelitian yang di lakukan bias di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada kayawan kantor direksi PT. Pekebunan Nusantara III persero medan
2.	- Yuni Andriani	PENGARUH PENILAIAN	Dependent: Promosi jabatan	Berdasarkan dari penelitian yang sudah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. NOOR ASNI NAGA JAYA (RAYON ILIR) SAMARINDAA	Independent : Penilaian prestasi kerja	dilakukan bisa di ambil kesimpulan bahwa: Terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda.
3.	- Rina / 2006	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PEGAWAI PADA PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM	Dependent : Pengembangan kair karyawan Independent: Penilaian prestasi kerja	Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat di ambil kesimpulan : berdasarkan uji hipotesis bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan nilai R square

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		KUALA TANJUNG ASAHAN.		yang di peroleh sebesar 49% di pengaruhi oleh prestasi kerja
4.	- Andhina /2007	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BAPPEDA SUMATERA UTARA.	Dependent: promosi jabatan Independent: penilaian prestasi kerja	Berdasarkan penelitian yang sudah di jalankan dapat di ambil kesipulan bahwa: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Variabel penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi terhadap promosi jabatan sebesar 69,3%
5.	- Dwi Marwati / 2016	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA	Dependent: Promosi Jabatan	Berdasarkan penilitiaan yang sudah dijalankan dapat di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTRIAN AGAMA DAERAH STIMEWA YOGYAKARTA	Independent: penilaian prestasi kerja	ambil kesimpulan bahwa: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pemahaman mengenai model penelitian ini, maka disusunlah kerangka pemikiran seperti berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan perumusan masalah yang telah di kemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

"Diduga Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Kantor PT.Adimulia Agro Lestari Kab. Kuantan singingi"

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil penelitian pada PT. Adimulia Agro Lestari, di perkebunan kelapa sawit kabupaten kuantan singingi, kecamatan singingi hilir, riau.

3.2 operasional variabel

table 3.1

Opeasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penilaian prestasi kerja (X) Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat	1. Pengetahuan kerja	a. Mampu mengerjakan tugas yang di berikan b. Mampu menggunakan perangkat yang tersedia c. Paham terhadap pekerjaan	Likert

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer (filippo, 1996:84).	2. Volume hasil kerja 3. Kehadiran pekerja	d. Terampil dalam bekerja e. Terampil dalam bahasa asing f. Bekrja cepat sesuai target g. Konsistensi hasil kerja h. Kedatangan dan pulang bekerja tepat waktu i. Absensi	
Promosi Jabatan (Y) promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan	1. Pendidikan	a. .jabatan sesuai dengan latar pendidkan b. Prestasi akademis mempengaruhi promosi jabatan	Likert

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sondang p.Siagian (2010 : 169)	2. Pengalaman 3. Kemampuan 4. loyalitas	c. Pengalaman mempengaruhi promosi jabatan d. senioritas e. keterampilan dalam bekerja f. pofesionalitas dalam bekerja g. memberikan hasil terbaik h. menjaga kehamonisan i. berpartisipasi untuk kegiatan organisasi	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah sekelompok element yang lengkap, yang biasanya berupa prang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya sebagai objek penelitian. Populasi juga dikatakan sebagai keseluuhan gejala atau satuan yang ingin di teliti sehingga sampel harus dilhat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri. Sehubungan dengan penelitian ini maka populasi yang akan di amati adalah semua yang berstatus atau berprofesi sebagai pegawai akntor PT. adimulia agro lesateri

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. Adimulia Agro Lestari sebanyak 40 orang.

Tabel 3.2

jumlah pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan
1. kebun sei teso			
1	Ir. Baharuddin	Administrateur	S1
2	M. sofyan	KTU	SMA
3	Aswin juhri	Asisten tanaman afdeling 1	SMA
4	Mahmuddin	Asisten tanaman afdeling 2	SMA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Hasibuan		
5	Zainal, AM.	Asisten tanaman afdeling 3	SMA
6	Ir. Henri sagala	Asisten tanaman afdeling 4	S1
7	Untung Prayitno	Asisten tanaman afdeling 5	SMA
8	Arnold sianipar	Asisten tanaman afdeling 6-A & 6-B	SMA
9	Dedi wirman, ST.	Asisten afdeling tehnik	S1
10	Desmaizar	Krani kantor	SMA
11	Mahariati	Krani gudang	SMA
12	Parwito	Kepala Gudang	SMA
13	Aidil adham	Krani kantor	SMA
14	Slamet agus rianto	Krani kantor	SMA
15	Anjasmara	Krani kantor	SMA
16	Yuhartati, SE.	Krani kantor PKU	S1
17	Herianto	Pengurus pasien	SMA
18	Sutrisno	Pemb. Ka. Gudang	SMA
19	Nurwahita Rahmadhani	Krani kantor afdeling tehnik	SMK
20	Evita sari	Krani kantor afdeling tehnik	SMA
21	Ummi nur fadilah, Sp	Krani kantor afdeling 1	S1
22	Andi latif siregar	Krani kantor afdeling 2	SMA
23	Irma uli gultom	Krani kantor afdeling 3	SMA
24	Risma ryahni saragih	Krani kantor afdeling 4	D3

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

25	Siti rodiah, SE.Sy.	Krani kantor afdeling 5	S1
26	Mardani	Krani kantor afdeling 6	SMK
2. Bagian personalia			
1	El – rasyidi	Kabag. Personalia	SMA
2	Yenni lestari, SE.	Asisten personalia	S1
3	Afrida yulianti	Krani kantor	SMK
4	Tuti umisa	Krani kantor	SMA
5	Marzuki, SE.I.	Mudim	S1
3. K3 ML			
1	Darmawi, SH.	Kabag. K3 ML	S1
2	Su'aib Frizal KL	Sekretaris K3 ML	D3
3	Linceria sitepu	Petugas P3K	D3
PMKS SEI TESO			
1	Dahrun siregar, SE.	Masinis kepala	S1
2	Sampir	Asisten pengolahan	SMA
3	Dwi retno	Krani kantor	SMA
4	Nahrowi	Kepala timbangan	SMA
5	Indra kusuma	Kepala laboratorium	SMA
6	Jonedi	Analisis laboratorium	SMA

Sumber : PT . Adimulia Agrolestari, 2019

b) Sampel

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dikarenakan objek dalam penelitian ini kurang dari 100 maka sampel yang di gunakan ialah seluruh karyawan bagian kantor PT. Adimulia Agrolestari yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel di tentukan dengan menggunakan metode sensus yaitu sekuruh populasi dijadikan sampel.

3.4 **Jenis Dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang di perlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil dari beberapa sumber yang mendukung tulisan ini.

a) Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari penelitian meliputi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket (kuesioner) yang di sebarkan kepada pegawai kantor PT. Adimulia Agro Lestari, mengenai penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan

b) Data Sekunder

Data sekunder di peroleh dari literatur, dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan PT. Adimulia Agro Lestari Kab. Kuansing.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi lainnya dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. teknik wawancara,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan peneliti. Dalam hal ini pimpinan PT. Adimulia Agro Lestari

b. Teknik kuosioner atau angket,

penyebaran kuosioner atau angket kapada para responden dalam hal ini adalah pegawai kantor PT. Aimulia Agro Lestari. Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala likert. Didalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono, 2009).

jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan piihan jawaban sebagai berikut:

1. Ss = sangat setuju diberi skor 5
2. S = setuju diberi skor 4
3. Ks = kurang setuju diberi skor 3
4. Ts = tidak setuju diberi skor 2
5. Sts = sangat tidak setuju diberi skor 1

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk mendapatkan gambaran tentang masalah yang di teliti, maka penulis melakukan analisa data dengan metode deskriptif yakni dengan menganalisa data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan di hubungkan dengan landasan teori yang telah dikemukakan di telaah pustaka, untuk selanjutnya diambil suatu kesimpulan.

Untuk menganalisa data secara kuantitatif maka penulis akan menggunakan teknik analisa secara statistic adapun teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menegtahui seberapa tingkat ke validan indicator yang di gunakan sebagai alat ukur variable, suatu instrument pengukuran dikatakan valid yang tinggi apabila isntrumen tersebut bisa mengukur apa yang di ukur. Dalam uji validitas ini hanya hanya instrument yang terdiri dari beberapa item. Ketentuan vakiditas datanya dapat menggunakan korelasi person, masing-masing jawaban dari pernyataan dan totalnya pada setiap variable penelitiannya saling di korelasikan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > 0,3 tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < 0,3 tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid (Ghozali 2006:45).

b) Uji Reliabilitas

Setelah validitas data di peroleh. Maka tahap berikutnya peneliti harus mempertimbangkan reliabilitas pengukurannya. Uji reliabilitas ini di tujukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas ini adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya. Bila alat ukur ini digunakan dua kali maka hasil pengukuran yang di perolehnya relative konsisten.

2. Analisis Regresi Sederhana

Model regresi linear sederhana adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk melakukan identifikasi pengaruh suatu variable (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). konsep ini sebagai upaya menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh suatu variable X terhadap suatu variable Y (Setyawan, 2010). Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Promosi Jabatan)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Penilaian Prestasi kerja)

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi (r) digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya derajat keeratan tersebut

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapat dilihat dari koefisien korelasinya. Maka digunakan rumus korelasi, sebagai berikut (Sugiono, 2009) :

$$r = \frac{\mathbf{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}}{\sqrt{\left[\mathbf{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}\right]}\sqrt{\left[\boldsymbol{n}\Sigma \boldsymbol{Y}^{\mathbf{2}} - (\Sigma \boldsymbol{Y})^{\mathbf{2}}\right]}}$$

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%= 0,05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan $t_{tabel.}$

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Latar Belakang Perusahaan

PT. Adimulia Agrolestari adalah perusahaan bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit dengan produk yang di hasilkan *crude palm oil* (CPO), mengingat pesatnya perkembangan era globalisasi saat ini, dengan demikian PT. Adimulia Agro lestari ingin memajukan perkembangan era globaslisasi dan ingin mengandalkan kecepatan, ketepatan dan kejelian dalam bekerja, sehingga perusahaan ini bias menjadi perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit dengan kinerja yang sangat baik di Indonesia.

PT. Adimulia Agrolestari adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang elah lama bergerak di kabupaten kuantan singing, selain tersebut diatas perusahaan ini juga ingin memperbaiki system dan program-program baru yang sesuai dengan peraturan nasional maupun internasional untuk memajukan perusahaan itu sendiri agar menghasilkan kinerja dan produk yang baik.

4.2 Sejarah Perusahaan

Kelapa sawit merupakan komoditas ekspor non migas yang sangat potensial di Indonesia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Terutama untuk meningkatkan pendapatan Negara. Saat ini, industry pengolaan kelapa sawit sangat berkembnag pesat di Indonesia. Dan pabrik kelapa sawit terus meningkatkan produksinya.

Oleh karena itu, PT. Adimulia agrolestari berusaha untuk memanfaatkan peluang tersebut, PT. Adimulia Agrolestari merupakan perusahaan swasta yang menghasilkan *crude palm oil* (CPO) di kabupaten kuantan singing.

PT. Adimulia Agrolestari didirikan di kuantan singingi pada tahun 1984 oleh peusahaan asing yang berasal dari singapura. Awalnya perusahaan ini diberi nama PT. Putra Tunas Megah Teknik. Kemudian namanya berubah menjadi PT. Adimulia Agrolestari. Pada masa awal berdirinya, perusahaan ini memulai usahanya dengan melakukan produksi dalam skala kecil dan seiring meningkatnya permintaan dari produksi kelapa sawit, perusahaan ini juga meningkatkan prodksinya dengan skala besar dan saat ini telah menjadi salah satu perusahaan dengan pemilik lahan perkebunan terbesar di kabupaten kantan singing.

4.3 Struktur perusahaan

Sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya harus ada di dalam suatu tugas dan wewenang. Untuk mengefektifkan segala kegiatan perusahaan di perlukan struktur organisasi. Struktur orgnaisasi ini di sesuaikan oleh manajemen perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Struktur organisasi sangat amat penting bagi setiap perusahaan, karena di dalam struktur orgnaisasi bisa menjelaskan batas-batas kerja dan tanggung jawab seseorang anggota dari sebuah organisasi, sehingga hal ini dapat menghilangkan hambatan dalam bekerja seperti kebingungan dan ketidak pastian tentang pembagian tugas masing-masing.

Struktur organisasi ini seharusnya membantu untuk mengkondisikan perubahan-perubahan yang terjadi tanpa mengurangi kelancaran aktivitas perusahaan yang sedang berlangsung. Perubahan yang di hadapi oleh perusahaan, misalnya perluasan daerah aktivitas, peralatan baru, tuntutan lingkungan masyarakat, perubahan ekonomi atau perbahan teknologi.

Untuk melengkapi kelengkapan professional yang memadai, baik dalam jumlah maupun kualifikasi yang di perlukan adanya rencana pengadaan tenaga kerja yang bekualitas. Berikut ini kita lihat struktur dari perusahaan PT. Adimulia Agrolestari

1. Direktur Utama

   Memimpin dan mempertanggungjawabkan jalannya perusahaan. Bertanggung jawab atas segala kerugian yang mungkin di dapati oleh perusahaan, begitu juga bertanggung jawab atas keuntungan perusahaan, menentuan, merumuskan, sebuah kebijakan dalam perusahaan.

2. Kabag Personalia

   Melakukan sosialisai dan koordinasi, menyusun absensi dan daftar hadir karyawan dan menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru.

3. Kabag Kemitraan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Membantu dan memberikan saran pemikiran kepada direksi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen di bidang kemitraan

4. K3, Mutu dan Lingkungan

   Tugasnya ialah menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja melalui berbagai macam upaya dan program keamanan pekerja, misalnya seperti mencegah kebakaran kecelakaan dan hal lain yan membahayakan dan bagian ini bertanggung jawab untuk memberikan pertolongan jika terjadi hal yang membahayakan terhadap karyawan.

5. Administrateur

   Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan kantor dan operasi untuk memastikan efisiensi dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, Melakukan pengawasan terhadap staf administrasi dan mengalokasikan tanggung jawab dan memastikan kinerja maksimal, mendukung penganggaran pembukuan

6. Asisten

   Menjaga perusahaan agar berjalan dengan lancar dengan megambil beberapa tugas manajer, seperti mengawasi karyawan.

7. Sekretaris

   Mengembangkan dan menerapkan prosedur kantor, kemudian menjaga system rekaman perusahaan dan mengusahakan file yang akurat, menulis surat atau memo dan email menyortir dokumen dan lain sebagainya.

8. Krani

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mengambil data dan menyesuaikan dengan aslinya atau fisiknya, mencatat berapa banyak buah hasil panen dalam satu hari baik tbs ataupun berondolannya.

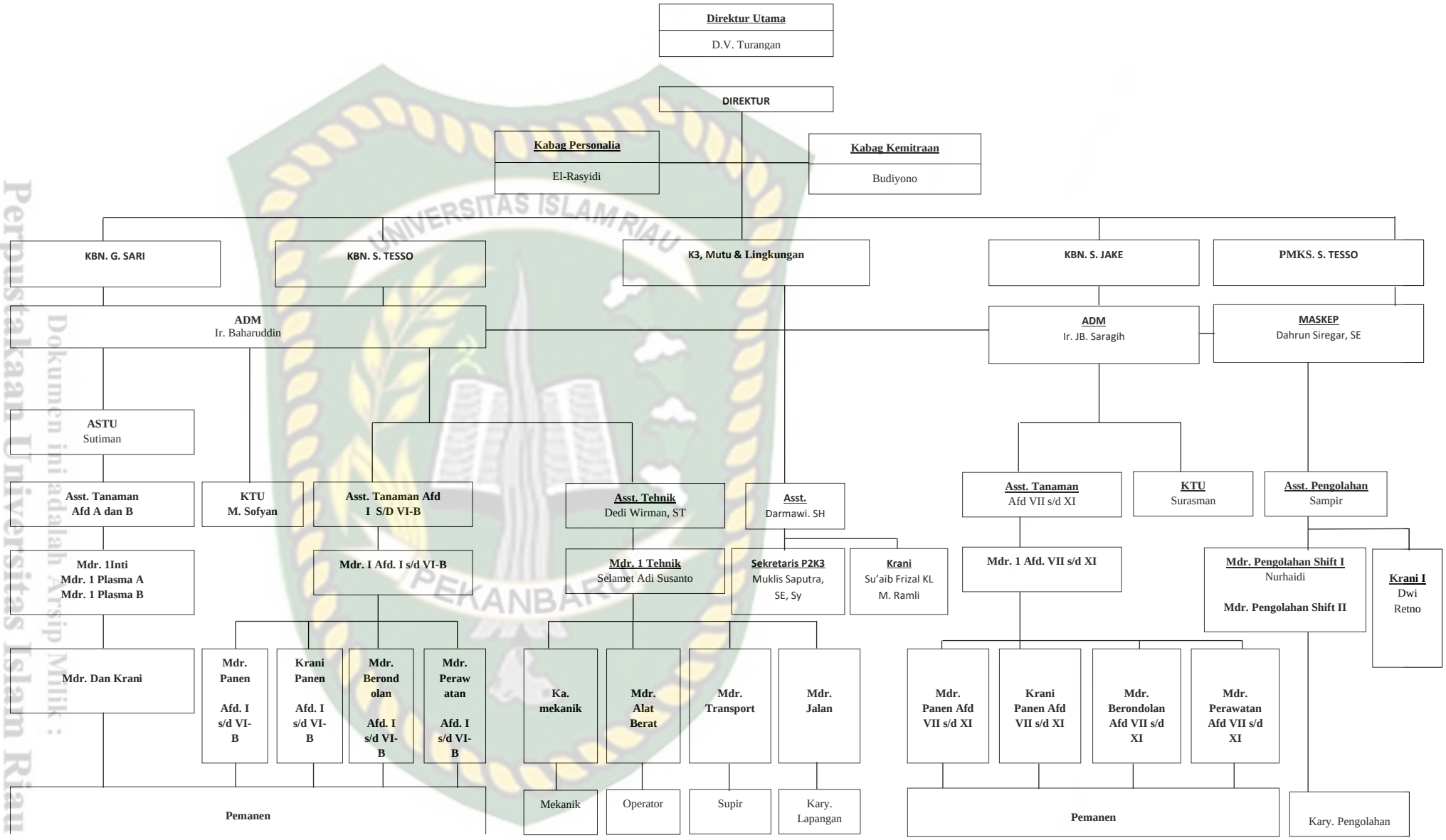
9. Mandor

   Mendatangkan tenaga kerja dalam hal ini pemanen atau tukang berondolan atau tukang perawataan untuk melakukan pekerjaan yang di perlukan sesuai kebutuhan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Adumulia Agrolestari



Sumber :PT.Adimulia agrolestari 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4 Aktivitas Perusahaan

Di sebuah perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya perlu di dukung dengan administrasi yang baik, untuk menjalankan perusahaan di berbagai unit usaha yang di kelola perusahaan, maka dari itu produksi perusahaan hars menggunakan yang lebih baik, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan.

Adapun susunan pengolahan buah sawit meliputi

a. **Stasiun Penerimaan**

1. Penimbangan TBS

   Tandan buah yang akan di masukkan kedalam pabrik, harus melewati penimbangan dahulu, alat ini berguna untuk memberikan data yang ejlas mengenai banyak tandan buah atau berat tandan buah yang masuk ke dalam pabrik, dan bagian ini akan dipilh sawit-sawit yang terbaik serta memisahkan antara sawit yang masih mentah dan yang busuk dengan yang kualitasnya benar-benar bagus

2. Tahap penimbunan

   Setelah tandan buah di timbang, tandan buah tersebut dipindahkan ke lokasi penimbunan sementara seblum di masukkan ke dalam tempat perebusan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Pengisian buah kedalam lori

   Di tahap ini buah akan di masukkan kealam lori. Pengisian yang baik jika lori dapat memuat tandan buah sebanyak kapasitas nominal. Pengisian yang tiak penuh akan mengakibatkan penurunan kapasitas olah, begit juga seblaiknya, jika terlalu penuh akan mengakibatkan pintu rusak, atau buah jatuh dalam rebusan.

4. Alat penarik lori

   Lori yang penuh akan dimasukkan kedalam stelizer dengan menggunakan alat penarik

b. Stasiun perebusan

1. *Stelizer* (alat untuk rebusan)

   Alat ini adalah bejana uap yang digunakan untuk merebus buah sawit, pada umumnya alat ini dirancang panjang yang dapat memuat 6 – 11 lori

2. *Lori dan Rail Track*

   Lori merupakan tempat pengisian tandan buah setelah di rebus dan rail track merupakan tempat jalannya lori menuju stasiun penebah

c. Stasiun Penebah

1. *Hoisting Crane/Trippler (alat pengangkat)*

   Alat ini merupakan alat yang di gunakan untuk pengangkatan tandan buah setelah melalui proses perebusan di sterilizer.

2. Penampungan Buah dan Alat Pengisian Otomatis

   Setelah buah melalui proses sebelumnya buah di angkat dan di tangkan kedalam penampungan buah yang berfungsi untuk menampung rebusan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

buah kemudain alat pengisian otomatis akan mengatur peluncuran buah di bagian ini juga sebagai pemisa antara berondolan dari tandan setelah di sterilizer.

3. *Stripper Drum dan Bottom Cross Fruitt Conveyor*

   Penebahan buah di lakukan dengan membanting buah kedalam drum, selanjutnya masuk kedalam *Botton Conveyor* yang membawanya kedalam *Fruitt Conveyor* dan masuk ke *Fruit Elevator*.

d. Stasiun Pengempaan

1. *Fruitt Elevator, Top Cross, Fruit Conveyor dan Distri Butting Fruit Conveyor.*

   Disni buah akan di lepaskan untuk di distribusikan kesetiap unit degester oleh distributing conveyor

2. Pelumatan Buah

   Buah yang masuk kedalam tahap ini akan di aduk sehingga sebgaian besar daging buah terlepas dari bijinya

3. Pengempaan Buah

   Masa yang keluar dari proses pelumatan buah di lepas dalam screw press dengan menggunakan air pengencer, penambahan air dapat di buat di oil gutter kemudian di alirkan ke stasiun klasifikasi, sedangkan ampasnya di pecahkan dengan mneggunakan *Cake Breaker Conveyor*.

4. Pemecahan Ampas Kempa

   Di bagian ini ada alat yang berfungsi untuk memecahkan ampas kempah yang berfungsi untuk mneunda pemisahan antara biji dan serat buah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Saluran Minyak, dan Tengki Pemisah Pasir

   Hasil dari peoses sebelumnya berupa minyak yang akan dipakai akan di alirkan ke oil gutter dan minyak terus di alirkan kedalam stand strap tank agar supaya pasir mengendap.

e. Stasiun Klasifikasi

Bagian ini merupakan stasiun terakhir pengolahan minyak murni dan menghasilkan CPO. Dan sisanya diolah kembali ke kernel

f. Stasiun Kernel

Campuran ampas dan biji yang selesai dari pengempaan buah di proses lagi untuk menghasilkan cangkang (shell) dan ampas (fibre) sebagai bahan bakar boiler serta untuk menghasilkan inti sawit sebgai hasil produksi yang siap di pasarkan.

g. Boiler (Penghasul Uap)

Alat ini untuk menggerakkan mesin perebusan pada proses pengolahan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari Kab. Kuantan Singingi. Analisis ini di buat guna untuk mengetahi apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari Kab, Kuantan singingi.

Data-data yang di olah di peroleh dari sebaran kuesioner yang d berikan kepada responden yang merpakan pegawai kantor pada PT. Adimulia Agrolestari, sebelum menganalisi pengarh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari maka terlebih dahulu penulis akan menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam peneitian ini. hal-hal tersebut meliputi karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terkahir, lama bekerja responen dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari yang berjumlah 66 0rang dan di ambil samper sebesar 40 orang karyawan, teknik penarikan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Umar, 2013)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Agar bisa mendapatkan suatu identitas dari responden, berikut ini di uraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat usia atau umur karyawan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja.

5.1.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur/Usia

Dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan tingkat umur dapat menentukan cara kerja karyawan tersebut. Dimana tingkat umur karyawan bisa mempengaruhi cepat dan lambatnya menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

Hal yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau aktivitasnya salah satunya ialah factor usia atau umur, selain itu juga umur dapat berpengaruh dalam cara berkomunikasi dengan karyawan lain di sekitarnya,karena tingkat usia selalu dijadikan indicator prodktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standard kemampuan fisik dalam pekerjaan, karena semakin lanjut usia biasanya seorang karyawan akan sulit untuk di motivasi dan berkomunikasi secara baik, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin bisa di pengaruhi oleh factor kesehatan, daya tahan dan lain-lain.

Adapun tingkat usia pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari dalam penelitian ini dapat di terangkan dalam table dibawah ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.1

Identitas Responden Bedasarkan Umur/Usia Pada Pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari

NO	Umur/usia	Responden	Presentase
1	≤ 25 tahun	3	7,5 %
	26 - 30	10	25 %
	31 - 35	3	7,5 %
	≥ 36	24	60 %
jumlah		40	100 %

Dari tabel 5.1 di atas dapat di ketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan kantor PT.Adimulia Agrolestari yaitu sebanyak 3 oang berumur ≤ 25 tahun dengan presentase sebesar 7,5%, kemudian sebanyak 10 orang karyawan yang berumur 26 – 30 dengan presentase sebesar 25%, beriktnya sebanyak 3 orang responden yang berumur 31 – 35 dengan presentase sebesar 7,5%, sedangkan responden terbanyak dengan jumlah 24 orang yang berumur ≥36 tahun, dengan presentase 60%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan demikian dapat kita lihat bahwa orang yang bekerja di kantor PT.Adimulia Agrolestari di dominasi oleh karyawan yang berumur ≥ 36 tahun dengan jumlah responden sebanyak 24 orang. hal ii di karenakan peusahaan masih mempertahankan pekerja yang masih produktif dan memiliki pengalaman yang banyak untuk menghadapai segala tugas dan masalah yang ada di dalam perusahaan.

5.1.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam tingkatan jenis kelamin dapat dibagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan, jenis kelamin atau bisa juga di sebut dengan gender, gender yang berasal dari bahasa inggris yaitu “gender” yang di artikan sebagai jenis kelamin. Namun jenis kelamin disini bukan seks secara biologis, melainkan social budaya dan psikologis. Pada prinsipnya konsep gender memfokuskan perbedaan peranan antara pria dengan wanita, yang di bentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma social dan nilai social budaya masyarakat yang bersangkutan. Peran gender adalah peran yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrati (aryani 2002).

Adapun pembagian jenis kelamin pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT.Adimulia Agrolestari Kab. Kuantan Singingi

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presebtase
1	Laki-Laki	22	55 %
2	Perempuan	18	45 %
jumlah		40	100 %

Sumber : PT.Adimulia Agrolestari 2019

Dari tabel 5.2 diatas dapat di ketahui bahwa tingkat jenis kelamin responden yang merupakan pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari, dari informasi di atas dapat kita lihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 55 % hal ini lenih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan presentase 45 %

5.1.3. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Penidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut sukidjo (2009) pendidikan khususnya kepada pegawai secara tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

langsung berakibat kepada meningkatnya kemampan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan

Pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari tingkat pendidikan berbeda-beda, karena dalam perusahaan ini menerima berbagai macam pekerja yang tidak hanya dilihat dari jenjang pendidikannya saja tapi dari segi keahlian skill dan pengalaman kerja, sehingga hal ini memebuat terdapat berbagai macam jenjang pendidikan yang ada di dalamnya.

Untuk lebih jelasnya jenjang pendidikan pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada PT.Adimulia Agrolestari kab. Kuantan singing

No	Jenjang Pendidikan	Respoden	Presentase
1	SD/Tidak tamat SD	0	0%
2	SMP/Sederajat	2	5%
3	SMA/Sederajat	30	75%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	**Diploma**	**3**	**7,5%**
5	**Sarjana**	**5**	**12,5%**

Sumber:Data Olahan Kuesioner

Berdasrkan tabel 5.4 mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenjang pendidikan yang di tempuh oleh responden yang dalam hal ini pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari, untuk jenjang sekolah SD yaitu tidak ada responden yang hanya tamatan SD saja, berikutnya ada tamatan SMP/Sederajat ada dua responden dengan presentase sebesar 5%, kemudian dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak tiga puluh responden dengan presentase sebesar 75% , kemudian pada jenjang pendidikan diploma ada sebanyak tiga responden dengan presentase sebesar 7,5 %, dan kemudian yang terakhir pada jenjang sarjana dengan jumlah responden sebanyak lima orang dengan besar presentase 12,5%,

Dengan demikian dapat dilihat dari informasi di atas bahwa pegawai kantor dengan tamatan SMA/Sederajat lebih mendominasi dengan presentase terbesar dari jenjang pendidikan lainnya, ini di karenakan perusahaan tidak terlalu memandang tingkatan pendidikan dalam merekrut karyawan tetapi dengan melihat skill dan pengalaman untuk bekerja di perusahaan tersebut.

5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, karena semakin lamanya karyawan tersebut bekerja maka semakin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bertambah pula kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut dimaklumi karena lamanya masa kerja dapat dapat membentuk kepribadian yang matang bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan kepada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakan untuk dapat mengetahui masa kerja karyawan pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT.Adimulia Agrolestari

Kab. Kuantan Singingi

No	Masa kerja	Responden	Presentase
1	≤ 2 tahun	3	7,5 %
2	3 - 5 tahun	2	5 %
3	6 – 9 tahun	12	30 %
4	≥ 10 tahun	23	57,5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber :Data Olahan Kuesioner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden yang bekerja selama ≤ 2 tahun sebnayk 3 orang dengan besaran presentase yaitu 7,5%, kemudian responden yang bekerja selama 3 – 5 tahun bejumlah 2 orang dengan besaran presentase sebsar 5 %, kemudian reponden yang bekerja selama 6 – 9 tahun sebanyak 12 orang dengan besaran presentase yaitu 30% , kemudian responden yang bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 57,5 %.

Dengan demikian dari informasi di atas kita ketahui bahwa pekerja yang bekerja selama ≥ 10 tahun lebih mendominasi, karyawan ini tentunya sudah banyak mendapatkan pengalaman bekerja yang baik dan mental bekerja suda sangat terbentuk dengan baik ini di karenakan sudah lamanya bekeja di tempat tersebut, sehingga karyawan ini di tuntut untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjannya untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.2 Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suat kuesioner, kuesione akan di katakana valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mnegungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut menurut imam ghozali (2011:52).

Uji validitas dalam kuesioner ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan ketentuan nilai T_{hitung} > nilai T_{tabel}maka item pertanyaan dikatakan valid, perhitunga di lakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

T_{tabel} untuk *degree of f freedom* (df) = n -2 dalam hal ini adlaah jumlah sampel imam ghozali (2011; 53)

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 40 responden, sehingga di peroleh nilai (df) 40 – 2 dengan nilai df dari 38 untuk alpha 5% yaitu 0,312 dari hasil dan menggunakan program spss dan nilai r tabel di sajikan pada kolom dibawah ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.1 Uji Validitas Penilaian Prestasi kerja (X)

Tabel 5.5

Rekapitulasi Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja

No. Butir Soal	r hitung	r table 5%(38)	Kriteria
X.1	0,398	0,312	VALID
X.2	0,412	0,312	VALID
X.3	0,711	0,312	VALID
X.4	0,754	0,312	VALID
X.5	0,419	0,312	VALID
X.6	0,559	0,312	VALID
X.7	0,485	0,312	VALID
X.8	0,519	0,312	VALID
X.9	0,472	0,312	VALID

Sumber :Data Olahan Spss,2020

Dari tabel 5.5 dapat di ketahui bahwa nilai r hitung masing-masing pernyataan lebih tinggi daripada nilai r tabel 0,312 dengan tingkat signifikan rendah dari 0,05 Tabel di atas mennjukan bahwa butir pernyataan atau indicator mempunyai koreksi

yang lebih tinggi dari r tabel. Pernyataan yang memeiliki validitas tertinggi adalah pada pernayataan 4 dengan koefisien korelasi 0,754 dan validitas terendah pada butir pernyataan 1 dengan koefisien korelasi 0,398 sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa validitas indicator ini dari variable penilaian prestasi kerja telah memenuhi kesahan untuk dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,312 dan memiliki nilai positif pada setiap indicator pernyataan.

5.2.2 Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)

Tabel 5.6

Rekapitulasi Uji Validitas Promosi Jabatan

No. Butir Soal	r hitung	r tabel 5% (38)	Kriteria
Y.1	0,655	0,312	VALID
Y.2	0,576	0,312	VALID
Y.3	0,487	0,312	VALID
Y.4	0,378	0,312	VALID
Y.5	0,535	0,312	VALID
Y.6	0,439	0,312	VALID
Y.7	0,425	0,312	VALID
Y.8	0,382	0,312	VALID
Y.9	0,610	0,312	VALID

Sumber:Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa nilai r hitung item pernyataan lebih tinggi daripada nilai r tabel 0,312 dengan tingkat signifikan lebih rendah dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

0,05, dari uraian tabel di atas menunjukan bahwa pernyataan atau indicator mempunyai korelasi yang lebih tinggi dari r tabel. Dari informasi di atas pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah pada item pernyataan 9 dengan koefisien korelasi 0,610 dan valid terendah pada pernyataan 4 dengan koefisiem korelasi 0,378. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa validitas indicator ini dari variable promosi jabatan adalah memenuhi kesahan untuk dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,312 dan memiliki nilai positif pada setiap indicator pernyataan, maka kuesioner yang dipakai dapat dipakai pada penelitian selanjutnya.

5.3 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan pengkuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *cronchbach alpha.* Suatu variable dikatakan handal (*realibel*) jika memliki koefisien *cronchbach alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2011) berikut adalah hasil uji realibilitas

Tabel 5.7

Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas

Vaiabel	Jumlah Item Pernyataan	cronbach alpha	Ket
Penilaian prestasi kerja (x)	9	0,617	REALIBEL
Promosi Jabatan (y)	9	0,617	REALIBEL

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber:Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan dari tebl 5.7 di atas dapat dilihat bahwa kuesioner dinyatakan realibel jika nilai koefisien realibilitas yang di peroleh paling tidak mencapai 0,60, hasil uji realibilitas yang di sajikan dalam table tersebut menunjukkan bhawa masing-masing koefisien realibilitas dari variable Penilaian Prestasi kerja (X) dan Promosi Jabatan (Y) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkam bahwa setiap masing-masing variable dinyatakan realibel, maka kuesioner ini dapat di gunakan dalam penlitian

5.4 Analisis Deskriptif

5.4.1 Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja (X)

penilaian prestasi kerja adalah cara untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunkan tolak ukur tertentu yang objektif dan berhubunan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara bertahap.

Sebagaimana yang di kemukakan oleh French (1986), penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan kajian sistematik tentang kondisi kerja pegawai yang dilakukan secara formal. Menurut French, kondisi kerja ini memang harus dikaitkan dengan standard kerja dan begitu juga dengan standard hasil kerja. Tidak kalah pentingnya, sebuah organisasi mengkomunikasikan penilaian tersebut kepada pegawainya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penilaian kerja juga sering dilakukan secara informal oleh *supervisor* dan tidak dirancang sebagaimana halnya penilaian prestasi kerja. Selain itu juga penilaian atau evaluasi kerja ini secara formal lebih cenderung ke arah memperbaiki pekerjaan keseharian daripada penilaian terhapda kemampuan atau perilaku kerja pegawai, sedangkan penilaian prestasi kerja adalah kajian kondisi pegawai dengan rancangan dan metode khusus

5.4.1.1 Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja merupakaan hal pokok yang harus di ketahui pada setiao karyawan untuk merubah perilakunya dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka karyawan tersebut semakin mudah untuk beradaptasi dengan perubahan yang sesuai dengan tugasnya

1. **Kemampuan Mengerjakan Tugas Yang Diberikan**

   seorang karyawan sudah selayaknya paham dengan tugas yang sudah di berikan oleh atasannya, dengan panduan *job description* karyawan bias melihat porsi tugas yang di berikan kepadanya, dengan demikian karyawan bisa melihat apakah dia mampu mengerjakannya atau tidak, karyawan dengan pengetahuan kerja yang baik sudah seharusnya dia bias mengerjakan tugas-tugas yang di berikan sesuai keahlian maupun latar belakang pendidikannya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan mengerjakan tugas yang di berikan yang dapat dilihat dari table berikut

   :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Kemampuan Mengerjakan Tugas Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	45%
2	Setuju	22	55%
3	Kurang Setuju	-	
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner 2020

Berdasarkan pada table 5.8 dapat kita lihat bahwa tanggapan responden tentang kemampuan mengerjakan tugas yang di berikan sebanyak 22 responden menjawab setuju dengan besaran presentase 55%, kemudian sebanyak 18 responden dengan presentase sebesar 45% menjawab sangat setuju, analisis mennjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas yang telah di berikan ini d tandai dengan jawabn responden yang rata-rata menjawab setuju dan tidak ada menjawab tidak setuju dan lainnya.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa tanggapan responden rata-rata setuju. Hal ini di karenakan banyaknya karyawan yang mampu dengan pekerjaan yang telah di berikan kepadanya.

2. Mampu Menggunakan Perangkat Yang Tersedia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

di dalam dunia kerja sudah seharusnya kita bias beraptasi dengan perkembangan zaman saaat ini, semua yang di lakukan di pekerjaan hamper rata-rata menggunakan komputerisasi, disini sebagai karyawaan di tuntut agar dapat terus berkembang mengikuti perkembangan zaman, salah satunya adalah menggunakan computer untuk mempermudah pekerjaan yang ia kerjakan, komputerisasi membuat pekerjaan kita bias lebih cepat dan mudah sehingga kita sebagai pekerja bias cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang kita kerjakan, apalagi apabila kita mempunya banayak pekerjaan yang harus di selesaikan dalam waktu cepat. Mau tidak mau karyawan harus memahami komputerisasi. Berikut ini merupakan hasil jawaban dari responden mengenai penggunaan perangkat computer yang di sedikana perusahaan.

Tabel 5.9

Tanggpan Responden Mengenai Pengoperasian Komputer Dengan Baik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,5%
2	Setuju	16	40%
3	Kurang Setuju	13	32,5%
4	Tidak Setuju	4	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan table di atas, dapat kita lihat bahwa responden yang menjawab setuju lebih banyak daripada jawaban yang lainnya dengan jumlah 16 responden dengan besaran presentase sebesar 40% dan berikutnya responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 reponden dengan besaran presenatase 32,5%, berikutnya yaitu responden yang mejawab sangat setuju sebanyak 7 responden dengan besaran presentase 17,5% dan berkutnya responden yang menjawab tidak setuju sebnayak 4 responden dengan besaran presentase 10%, dengan jawaban responden yang berfariatif di atas dapat kita ismpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang paham atau bahkan tidak paham dengan pengoprasian computer dengan baik, hal ini di karenakan ada beberpa pegawai kantor hanya bekerja dengan mengatur orang di lapangan dan tidak terlalu banyak menggunakan computer dalam pekerjaannya, misalny adalah asisten tanaman, dalam pendataan karyawan jabatan ini adalah termasuk karyawan kantor tetapi dia lebih banyak menggunakan pemikirannya di lapangan dan mengambil keputusan atas apa yang terjadi di lapangan. Sehingga dia jarang berkutik dengan computer di ruangannya

3. Memahami Pekerjaan Yang Di Berikan

Untuk menjadi karyawan yang berkualitas tentunya bukanlahhal yang mudah, banyak pelajaran dan hal yang harus di lewati oleh setiap karyawan, salah satunya adalah dengan menjalankan tugas dengan baik, bertanggung jawab saja dengan pekerjaan ternyata tidak cukup untuk menjadikan karyawan memiliki kualitas terbaik. Pemahaman terhadap pekerjaan juga satu hal penting bagi karyawan untuk menjadi karyawan yang berkualitas baik. Para kasryawan mengerti pekerjaan yang telah di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berikan kepadanya, ini adalah suatu hal yang penting. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pemahaman terhadap kerja yang sudah di berikan dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Memahami Pekerjaan Yang Di Berikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	30%
2	Setuju	28	70%
3	kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data olahan kuesioner 2020

Berdasarkan pada table 5.10 kita mengetahui bahwa tanggapan responden yang mengatakan setuju berjumlah 28 orang dengan besaran presentase 70%, kemudian reponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan besaran presentase 30%. Dari data di atas tidak ada yang menjawab tidak setuju, ini menandakan bahwa semua karyawan mengerti atau memahami pekerjaan yang sudah di berikan perusahan keopadanya, tentunya ini adalah suatu hal yang sangat baik agar perusahaan bias mencapai tujuannya dengan mudah dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kategori reponden setuju, hal ini di karenakan pemahaman atas kerja yang di berikan sangat penting agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Keterampilan Dalam Bekerja

Suatu pekerjaan terkadang kita merasa sulit untuk menyelesaikannya, ada beberapa factor yang mungkin bisa berpengaruh terhadap pekerjaan kita, salah satunya ialah dalam bidang keterampilan, banyak karyawan yang paham dengan pekerjaannya tetapi karna kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya menjadikan pekerjaan tersebut teramat lambat untuk menyelesaikannya, maka dari itu dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan di harapkan bisa memicu banyak ide untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik cepat dan benar, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Berikut adlaah tanggapan dari responden mengenai keterampilan dalam bekerja, dapat dilihat dari table dibawah

Ini:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	30%
2	Setuju	23	57,5%
3	Kurang Setuju	5	12,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari table 5.11 di atas dapat kita lihat bahwa responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang dengan besaran presentase 57,5%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan besaran presentase 30%, kemudian reponden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan besaran presentase 12,5%, . jawaban dari responden berbeda-beda ini menandakan bahwa ada beberapa responden yang belum atau kurang memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya, tetapi ini hanya beberapa orang saja, dan yang memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya jugak cukup banyak.

Berdasarkan penjelasan di atas bisa di simpulkan bahwa tanggapan responden di kategori setuju di karenakan keterampilan dalam bekerja memang sangat di butuhkan atau setidaknya harus ada dalam diri setiap karyawan, karena dengan adanya keterampilan maka pekerjaan akan mudah terselesaikan.

5. Keterampilan Dalam Bahasa Asing

Bahasa asing atau bahasa internasional biasanya berperan penting dalam dunia pekerjaan, banyak perusahaan yang membuat syarat kepada calon karyawan atau kepada karyawan yang sudah bekerja di kantornya untuk memahami bahasa asing, bahasa asing disini biasanya yang di gunakan ialah bahasa inggris, perusahaan mengharuskan pekerjanya untuk dapat memahami bahasa asing itu di karenakan ada beberapa posisi yang memungkinkan karyawan untuk berdialog atau berinteraksi langsung dengan orang-orang yang di luar negri, itulah mengapa pentingnya bahasa asing di pahami oleh karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dibawah ini merupakan tabel mengenai keterampilan karyawan dalam bahasa asing:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bahasa Asing

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	
2	Setuju	3	7,5%
3	Kurang Setuju	13	32,5%
4	Tidak Setuju	8	20%
5	Sangat Tidak Setuju	16	40%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari table di atas dapat kita lihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan besaran presentase 32,5%, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanayak 8 orang dengan besaran presentase 20%, kemudian responden yang menjawab setuju sebanyak 3 orang dengan besaran presentase 7,5%, dari data di atas dapat kita simpulkan bahwa rat-rata karyawan tidak memiliki keterampilan dalam bahasa asing.

5.4.1.2 Volume Hasil Kerja

Dari semua apa yang kita kerjakan dalam pekerjaan kita, yang pada akhirnya yang dilihat adalah hasil akhir dari pekerjaan kita, baik buruk atau tercapai atau tidak tercapiny hasil dari pekerjaan kita berkaitan dengan usaha dan proses kita dalam bekerja, deadline yang di berikan perusahaan terkadang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

membuat kita harus berpikir dan bekerja ekstra bagaimana cara kita untuk menyelesaikan pekerjaan kita dengan tepat waktu, dan membuahkan hasil yang di harapkan oleh perusahaan.

1. Bekerja Cepat Sesuai Target

Dalam bekerja biasanya setiap orang sudah di berikan deadline masing-masing atau batas waktu yang harus di capai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ini di karenakan banyaknya tugas yang haarus di selesaikan dan agar karyawan tidak terlalu lama atau santai dalam mengerjakan tugasnya, bekerja cepat bukan hanya asal-asalan bekerja tetapi karyawan di tuntut untuk cepat dan akurat agar hasil yang di harapkan oleh perusahaan itu tercapai. Tanggapan responden mengenai bekerja cepat sesuai target atau menyelesaikan deadline sesuai waktu yang di tentukan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Deadline Pekerjaan Yang Sudah Di Tentukan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25%
2	Setuju	27	67,5%
3	Kurang Setuju	3	7,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari table di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan besaran presentase 67,5%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan besaran presentase 25%, kemudian respomden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan besaran presentase 7,5%.

Dengan demikian berdasarkan informasi yang dapat dilihat di atas dapat dikatakan bahwa responden menjawab setuju ini di buktikan dengan banyaknya karyawan yang menjawab setuju, dan ini menandakan bahwa karyawan sudah paham atau bisa menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan deadline yang sudah di temtukan.

2. Konsistensi Hasil Kerja

Setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan telah menyelesaikannya dengan deadline yang sudah di tentukan maka karyawan di tuntut untuk terus berkembang atau setidaknya mempertahankan kinerja yang baik di setiap pekerjaannya, mempertahankan konsistensi dalam hasil kerja juga bukan semudah yang kita bayangkan tentunya kita harus terus berinovasi dan memikirkan ide ide trerbaik agar hasil kerja kita semakin membaik atau setidaknya bertahan dari hasil kerja yang sebelumnya. Tanggapan dari responden mengenai konsistensi dari hasil kerja dapat dilihat dari table dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Konsistensi Hasil Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	27	67,5%
3	Kurang Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa reponden yang menjawab setuju ada sebanyak 27 orang dengan besaran presentase 67,5%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 11 orang dengan besaran presentase 27,5%, dan kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan besaran presentase 5%, dari data tersebut dapat kita lihat bahwa rat-rat repomdem menjawab setju

Maka dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju karena besaran presentase reponden menjawab setuju, ini menandakan bahwa konsistensi hasil kerja sangat penting terus di pertahankan atau di kembangkan lebih baik lagi agar perusahaan mudah mencapai tujuannya dan karyawan bisa bekerja dengan maksimal sesuai yang di harapkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.1.3 Tingkat Kehadiran Pekerja

Pada umumnya, kebanyakan perusahan selalu menyukai karyawan yang kurang cakap dalam bekerja namun selalu rajin dating ke kantor setiap harinya, daripada karyawan yang begitu cakap tetapi dalam tingkat kehadirannya sangat kurang, hal ini disebut ketergantungan, yaitu perusahaan tersebut membutuhkan karyawan yang dapat di andalkan untuk menyelesaikan pekerjan-pekerjaannya. Selalu hadir dan tepat waktu bukan hanya tentang sampai di kantor tepat pada waktunya saja, namun tidak terlambat masuk kantor saat jam istirahat selesai.

1. **Kedatangan Tepat Waktu**

Kedatangan di tempat kerja pada waktu yang teoat sesuai jadwal yang sudah di berikan itu adalah hal yang wajib di patuhi oleh setiap karyawan, karna kinerja yang baik berawal dari kedisiplinan yang kuat dan tingginya keinginan meu bekerja atau semangat kerja yang tinggi, dengan semangat kerja yang tinggi maka kedisiplinan dalam diri kita akan terbangun yang dalam hal ini misalnya kedatangan tepat waktu di saat jam kerja. Berikut adalah table tanggapan responden mengenai kedatanagn tepat waktu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Kedatangan Dan Pulang Bekerja Tepat Pada Waktunya

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40%
2	Setuju	23	57,5%
3	Kurang Setuju	1	2,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan besaran presentasenya 57,5%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 16 orang denga besaran presentase 40%, kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan besaran presentase 2,5%. dari informasi di atas dapat di katakan bahwa responden menjawab setuju tentang kehadiran tepat pada waktunya, ini menandakan karyawan sangat setuju dan mengetahui pentingnya kehadiran tepat pada waktunya di saat bekerja itu sangat penting, dan bisa mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan.

2. Asbensi Karyawan

Di dalam perusahaan ansensi karyawan sangat mempengaruhi upah atau gaji karyawan yang di terima setiap bulannya, karena apabila pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

atau karyawan banyak tidak hadir dalam pekerjaannya tanpa alas an yang jelas akan mempengaruhi komponen-komponen yang ada pada gaji, misalnya pada tunjangan karena tunjangan yang di berikan perusahaan kepada karyawan tergantung seberapa banyak pegawai tsb bekerja, seperti tunjangan makan atau transportasi jika absensi terlalu banyak maka tunjangan tersebut akan berkurang. Dibawah ini adalah table dari tanggapan respondeb mengenai absensi hadir/tidak hadir dengan alas an yang tidak jelas:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Absensi Kehadiran

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	22	55%
3	Kurang Setuju	1	2,5%
4	Tidak Setuju	2	5%
5	Sangat Tidak Setuju	4	10%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari table di atas dapat kita lihat bahwa reponden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan besaran presentase 55%, dan kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan besaran presentase 27,5% dan kemudian responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan besaran presentase 10%, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan besaran presentase 5%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan yang terakhir responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan besaran presentase 2,5%. Dari data tersebut jawaban dari responden berbagai macam, namun jawaban terbanyak pada jawaban setuju dengan jumlah responden 22, maka dapat dikatakan bahwa responden menjawab setuju.

5.5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 5.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Mampu mengerjakan tugas yang di berikan	18	22	-	-	-	
		90	**88**	**-**	**-**	**-**	**178**
2	Mampu menggunakan computer dengan baik	7	16	13	4	-	
		35	**64**	**39**	**8**	**-**	**146**
3	Paham terhadap pekerjaan	12	28	-	-	-	
		60	**112**	**-**	**-**	**-**	**172**
4	Terampil dalam bekerja	12	23	5	-	-	
		60	**92**	**15**	**-**	**-**	**167**
5	Terampil dalam bahasa asing	-	3	13	8	16	
		-	**12**	**39**	**16**	**16**	**83**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6	Bekerja sesuai deadline yang sudah di tentukan	10	27	3	-	-	
		50	**108**	**9**	**-**	**-**	**167**
7	Konsisten terhadap hasil kerja	11	27	2	-	-	
		55	**108**	**6**	**-**	**-**	**169**
8	Datang dan pulang kerja tepat waktu	16	23	1	-	-	
		80	**92**	**3**	**-**	**-**	**175**
9	Kehadiran/absensi	11	22	1	2	4	
		55	**88**	**3**	**4**	**4**	**154**
Total Bobot Skor							**1410**

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas dapat kita lihat bahwa indikator yang mendapatkan jumlah tanggapan terbanyak ialah indikator mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan jumlah skor 178. Ini menandakan bahwa karyawan kantor PT. Adimulia Agrolestari bisa mengerjakan tugas yang di berikan dengan baik.

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi penilaian prestasi kerja pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari mendapat jumlah skor yaitu 1410. Dibawh ini dapat dilihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 9 x 5 x 40 = 1800

Nilai terendah = 9 x 1 x 40 = 360

Untuk mencari interval koefisiennya ialah:

$$\frac{skor\ maksimal - skor\ minimal}{skor} = \frac{1800-360}{5} = 288$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable penilaian prestasi kerja pada PT. Adimulia Agrolestari, maka dapat di lihat dibawah ini:

Sangat setuju = 1512 - 1800

Setuju = 1224 - 1512

Kurang setuju = 936 - 1224

Tidak setuju = 648 - 936

Sangat tidak setuju = 360 – 648

Berdasarkan informasi di atas dapat diketahui bahwa tingkat kategori variable penilaian prestasi kerja pada PT.Adimulia Agrolestari berada pada kategori sangat baik ini di karenakan dari kriteria penilaian berada diantara 1224 – 1512. Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator yang di gunakan dalam penelitian ini telah baik dalam mengukur penilaian prestasi kerja pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai kriteria semakin baik pula penilaian prestasi kerja pada perusahaan, penilaian prestasi kerja sangat berpengaruh dalam melihat promosi jabatan karyawan. semakin baik pula penilaian prestasi kerja semakin tinggi juga tingkat promosi jabatan karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.6 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan adalah pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lainnya, yang bisa di bilang jabatan lebih t inggi dari sebelumnya dengan gaji, fasilitas yang lebih tinggi.

Menurut para ahli promosi jabatan ialah: Apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannyapun lebih besar (Siagian 2008:169)

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan 2002:108)

Pertimbangan untuk promosi , ada dua pertimbanganuntuk menentkan promosi, yakni senioritas atau masa kerja, selanjutnya kemampuan atau kompetensi, pada masa lalau senioritas merupakan pertimbangan utama, karena karyawan yang sudah lama di akui kesetiannya, serta di anggap lebih berpengalama dan matang dalam bekerja, pertimbangan demikian masih berlaku dalam kalangan perusahaan keluarga biasanya perusahaan yang dimiliki china dan perusahaan tradisional jepang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.6.1 Pendidikan

Pendidikan secara umum artinya adalah proses pengembangan setiap individu untuk dapat melangsungkan kehidupan sehingga menjadi orang yang beilmu, latar belakang pendidikan perlu di perhatikan bagi perusahaan dalam merekrut karyawannya dan sesuai dengan pekerjaan yang di berikan.

1. Jabatan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal sangat penting di dalam dunia pekerjaan, karena dengan pendidikan karyawan mempnya pengetahuan yang luas, penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya akan memudah kan karyawan tersebut dalam bekerja, karena sedikit banyaknya dia sudah memahami apa yang akan dia kerjakan karna telah mempelajarinya di dunia pendidikan, beda dengan karyawan yang di tempatkan tidak sama dengan latar belakang pendidikannya, maka dia harus beradaptasi dahulu dan banyak berlatih karena dia belum pernah melakukan apa yang ia kerjakan di dunia pendidikannya. Berikut adalah tebel menegenai tanggapan responden tentang jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18

Tangapan Responden Mengenai Jabatan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,5%
2	Setuju	19	47,5%
3	Kurang Setuju	3	7,5%
4	Tidak Setuju	7	17,5%
5	Sangat Tidak Setuju	4	10%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari table diatas mengenai tanggapan responden tentang jabatan sesuai dengan latar belakang ialah, jawaban setuju mendapatkan jawaban terbanyak dengan jumlah responden 19 orang dengan besaran presentase 47,5%, berikutnya ialah responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 7 orang dengan besaran presentase 17,5%, berikutnya adalah jawaban tidak setuju dengan jumlah responden 7 orang dengan besaran presentase sebesar 17,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan besaran presentase 10%, dan berikutnya jawaban kurang stuju sebanyak 3 responden dengan besaran presentase 7,5%. dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja jabatannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya ini di lihat dari jawaban

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden yang menjawab setuju sebanyak 47,5%, dan hanya sedikit dengan jawaban tidak setuju.

2. Prestasi Akademis Mempengaruhi Promosi Jabatan

Baiknya prestasi akademis tentunya dengan melalui proses pendidikan yang sungguh-sungguh, dengan pendidikan yang sungguh-sungguh tentunya seseorang sudah mendapatkan lmu yang mumpuni untuk bekerja sesuai dengan bidang pendidikannya dan tentunya prestasi akademis menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mempromosikan jabatan seorang karyawan. Berikut adalah tabel mengenai tanggapan responden tentang prestasi akademis mempengaruhi promosi jabatan:

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Akademis Mempengaruhi Promosi Jabatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,5%
2	Setuju	19	47,5%
3	Kurang Setuju	9	22,5%
4	Tidak Setuju	5	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang dengan besaran presentase 47,5%, dan kemudian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan besaran presentase 22,5%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan besaran presentase 17,5%, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan besaran presentase 12,5%, dari data di atas dapat kita ismpulkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, ini di buktikan dengan jawaban setuju sebesar 47,5% ini berarti prestasi akademis mempengaruhi promosi jabatan di perusahaan tersebut.

5.6.2 Pengalaman

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpenalaman merupakan calon-calon telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi.

1. Pengalaman Mempengaruhi Promosi Jabatan

Pengalaman adalah guru terbaik, dengan pengalaman karyawan brti sudah pernah melakukan pekerjaan sebelumnya, dengan demikian kematangan karyawan tersebut sudah terbentuk sehingga karyawan tersebut sudah siap bekerja kembali dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karena sudah memilki pengalaman yang mumpuni, berikut adalah daftar responden mengenai pengalaman mempengaruhi promosi jabatan:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Mempengaruhi Promosi Jabatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	22	55%
3	Kurang Setuju	7	17,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa responden yang menjawab setju sebanyak 22 orang dengan besaran presentase 55%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan besaran presentase 27,5%,kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan besaran presentase 17,5%. Dari informasi di atas dapat kita simpulkan bahwa responden menjawab setuju, ini di karenakan jawaban setuju mendapatkan presentase paling besar yaitu 55%, dengan demikian pengalaman mempengaruhi promosi jabatan di perusahaan tersebut terjadi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Senioritas

Senioritas merupakan keadaan yang lebih tinggi pangkat, pengalaman dan usia, semakin lama seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan, maka di anggap semakin senior pula karyawan tersebut. Selama ini senioritas selalu di anggap hal yang negative padahal dalam sisi lain,senioritas biesa mambawa hal yang positif b agi karyawan, di linkungan kerja maupun perusahaan berikut adalah tabel tanggapan dari responden mengenai senioritas:

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Senioritas

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	5%
2	Setuju	9	22,5%
3	Kurang Setuju	11	27,5%
4	Tidak Setuju	15	37,5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rsponden yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan besaran presentase 37,5%, kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan besaran presentase 27,5%, kemudian responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan besaran presentase 22,5%, dan kemudian responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang, dengan besaran presentase 7,5%, dan terakhir responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan besaran presentase 5%, dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

demikian dapat di simpulkan bahwa responden menjawab tidak setuju karena presentase jawaban tidak setuju cukup besar daripada yang lainnya yaitu sebesar 37,5%

5.6.3 Kemampuan

Kemampuan adalah kapaistas seorang individ untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga biasa di sebut dengan peniliaian terkini tentang apa yang dapat dilakukan seseorang, dan kemampuan ini juga biasanya menjadi nilai tersendiri dari kualitas karyawan yang bekerja di perusahan dengan kemampuan yang tinggi sudah pasti perusahaan akan mempertahankan karyawan yang seperti ini, jadi seharusnya setiap karyawan terus menambah kemampuannya dalam bidang pekerjaan yang dia kerjakan saat ini atau di bidang lain di luar pekerjaannya.

1. Keterampilan Dalam Bekerja

Keterampilan dalam bekeja seseorang harus ada di dalam setiap diri seseorang karena dengan keterampilannya dalam bekerja seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan tidak terlalu banyak bertanya, dan apabila seorang karyawan tidak ada atau kurang keterampilannya dalam bekerja sudah pasti itu akan membuat atasan menilainya jelek dan akan berpengaruh terhadap lamanya kita bekerja di suatu perusahaan. Berikut adalah tabel mengenai tanggapan responden tentang keterampilan dalam bekerja:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25%
2	Setuju	24	60%
3	Kurang Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	2	5%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari data di atas dapat di ketahui bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan besaran presentase 60%, kemudian responden yang menajawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan besaran presentase 25%, dan kemudian responden yan g menjawab kurang steuju ada sebanyak 4 orang dengan besaran presentase 10%, dan kemudian yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan besaran presentase 5%, dari informasi di atas dapat di simpulkan bahwa responden menjawab setuju, karena jawaban setuju mendapatkan presentase yang cukup besar yaitu 60%, maka dari itu berarti banyak karyawan yang memiliki keterampilan dalam menjalankan tugasnya.

2. Profesionalitas Dalam Bekerja

Profesionalitas karyawan dalam bekerja itu akan menentukan kesuksesan karir. Karena itu sifat profesionalitas harus ada pada diri setiap karyawan yang menjalankan tugasnya dengan keahlian atau kemampuan yang dia miliki,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan yang memiliki sifat profesionalitas dia tahu harus menempatkan dirinya dan mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta focus dan konsisten dalam pekerjaannya.

Berikut adlaah tabel yang membahas tentang tanggapan responden tentang profesionalitas dalam bekerja:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50%
2	Setuju	20	50%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari data di atas dapat dilihat bahwa rsponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan besaran presentase 50%, begitu juga dengan jawaban setuju ada 20 responden dengan besaran presentase 50%. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju dengan tidak adanya responden yang menjawab tidak setuju dengan demikian profesionalitas dalam bekerja sangat di butuhkan oleh masing-masing karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.6.4 Loyalitas

Loyalitas adalah suatu hal berharga yang tidak dapat digantikan dengan uang, loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa untuk di beli, mendapatkan loyalitas terhadap sesorang bukan suatu hal yang gampang, loyalitas merupakan kondisi psikologis karyawan yang melekatkan karyawan dengan perusahaannya, karena itu loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaaan fisik yang terlihat dari beberapa lama orang it berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besara ide dan pikiran perhatian, gagasan, serta dedikasinya yan di berikan sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

1. Memberikan Hasil Terbaik

Setiap karyawan yang sudah memiliki loyalitas did alam dirinya akan selalu berpikir bagaimana menjadikan hasil yang di kerjakannya menjadi yang terbaik, karyawan dengan loyalitas tinggi akan bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa melihat seberapa gaji yang ia dapatkan, karyawan seperti ini akan bekerja sepenuh hati fisik dan pikirannya akan di sumbnagkan kepada perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Berikut adalah tabel menegenai tanggapan responden tentang memberikan hasil yang terbaik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Hasil Yang Terbaik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40%
2	Setuju	23	57,5%
3	Kurang Setuju	1	2,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa tanggapan responden mengenai memeberikan hasil yang terbaik jawaban setuju terdapat sebanyak 23 orang dengan besaran presentase 57,5%, kemudian dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan besaran presentase 40%, dan kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebnayak 1 orang dengan besaran presentase 2,5% dari informasi di atas dapat kita ismpulkan bahwa responden menjawab setuju dan sangat stuju, ini menandakan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan tersebut sangat tinggi, dan karyawan akan memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Menajaga Keharmonisan

Sudah selayaknya setiap karyawan menjaga keharmonisan di dalan dunia pekerjaannya, saling support satu sama lain tidak ada saling memandang iri terhadap apa yang sudah di capai dalam pekerjaan sesama karyawan tersebut, keharmonisan di dalam dunia pekerjaan haruslah terwujud karna pada hakikatnya karyawan di sebuah perusahaan saling bahu membahu untuk perusahaan tersebut setiap posisi adalah penting bagi perusahaan. Berikut adalah tabel mengenai tanggapan responden tentang menjaga keharmonisan :

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Keharmonisan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50%
2	Setuju	19	47,5%
3	Kurang Setuju	1	2,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa tanggapan responden atau jawaban responden mengenai menjaga keharmonisan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan besaran presentase 50%, kemudian responden yang menjawab setuju sebnayak 19 orang dengan besaran presentase 47,5%, dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kemudian responden yang menjawab kurang setuju ada 1 orang dengan besaran presentase 2,5%, dari informasi di atas dapat di simpulkan bahwa responden karyawan menjawab sangat setuju di karenakan jawaban sangat setuju mendapatkan presentase terbesar yaitu 50%, ini menandakan karyawan di perusahaan tersebut menjaga keharmonisan dengan bawahan atau atasannya atau dengan karyawan di satu lingkungan kerja.

3. Berpartisipasi Dalam Kegiatan Perusahaan

mengikuti setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan termasuk juga kedalam loyalitas yang di miliki setiap individu karyawan, karena kegiatan yang di adakan di suatu perusahaan itu juga termasuk kedalam agenda yang harus di ikuti oleh setiap karyawannya, apabila karyawan menganggap kegiatan yang di lakukan persahaan di luar pekerjaannya itu adalah hal yang tidak terlalu penting, maka dari itu loyalitas karyawan tersebut belum sepenuhnya terwujud di dalam dirinya. Berikut adalah tabel mengenai tanggapan responden tentang berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan:

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Berpartisipasi Dalam Setiap Kegiatan Perusahaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	16	40%
3	Kurang Setuju	6	15%
4	Tidak Setuju	1	2,5%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	2	5%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber :Data Olahan Kuesioner2020

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahawa tanggapan responden dengan jawaban setuju sebanyak 16 orang dengan besaran presentase 40%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan besaran presentase 37,5%, dan kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dnegan besaran presentase 15%, Kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebnayak 1 orang dengan besaran presentase 2,5%, dan terkahirresponden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan besaran presentase 5%. dari informasi di atas dapat di simpulkan bahwa responden rata-rata setuju dengan mengenai berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan ini berarti menandakan rata-rata karyawan telahh berpartisipasi di kegiatan perusahaan tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan

Tabel 5.27

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel promosi jabatan(Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jabatan sesuai dengan latar pendidikan	7	19	3	7	4	
	Bobot skor	**35**	**76**	**9**	**14**	**4**	**138**
2	Prestasi akademis mempengaruhi promosi jabatan	7	19	9	5	-	
	Bobot skor	**35**	**76**	**27**	**10**	**-**	**148**
3	Pengalaman mempengaruhi promosi jabatan	11	22	7	-	-	
	Bobot skor	**55**	**88**	**21**	**-**	**-**	**164**
4	Senioritas	2	9	11	15	3	
	Bobot skor	**10**	**36**	**33**	**30**	**3**	**112**
5	Keterampilan dalam bekerja	10	24	4	-	2	
	Bobot skor	**50**	**96**	**12**	**-**	**2**	**160**
6	Profesionalitas dalam bekerja	20	20	-	-	-	
	Bobot skor	**100**	**80**	**-**	**-**	**-**	**180**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7	Memberikan hasil terbaik	16	23	1	-	-	
	Bobot skor	**80**	**92**	**3**	**-**	**-**	**175**
8	Menjaga keharmonisan	20	19	1	-	-	
	Bobot skor	**100**	**76**	**3**	**-**	**-**	**179**
9	Berpartisipasi untuk kegiatan perusahaan	15	16	6	1	2	
	Bobot skor	**75**	**64**	**18**	**2**	**2**	**161**
Total Bobot Skor		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1417**

Sumber : Data Olahan 2020

Dari table rekapitulasi di atas dapat di lihat bahwa indicator yang mendapatkan jumlah skor terbanyak ialah profesionalitas dalam bekerja, dengan jumlah skor sebnayak 180, ini berarti para karyawan kantor PT.Adimulia Agrolestari sangat professional di dalam pekerjaannya.

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa rekapitulasi promosi jabatan pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari dapat dilihat jumlah skor yang di peroleh yaitu sebesar 1411. Dibawah ini dapat dilihat nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 9 x 5 x 40 = 1800

Nilai terendah = 9 x 1 x 40 = 360

Untuk mencai interval koefisiennya adalah:

$$\frac{skor\ maksimal - skor\ minimal}{skor} = \frac{1800-360}{5} = 288$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat setuju = 1512 - 1800

Setuju = 1224 - 1512

Kurang setuju = 936 - 1224

Tidak setuju = 648 - 936

Sangat tidak setuju = 360 - 648

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa tingkat kategori mengenai variable promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari berada pada kategori sangat baik. Yaitu di kategori setuju, Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan PT. Adimulia Agrolestari menrut para karyawan sudah baik dan telah diatas standard PT. Adimulia Agrolestari.

5.8 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

5.8.1 Analisi Regresi Linear Sederhana

Analisis yang akan di lakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependent yaitu penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Adapun hasil olahan *SPSS 25* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.28

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.413	6.066		3.035	.004
	Total_x	.482	.171	.416	2.816	.008

a. Dependent Variable: Total_Y

Maka model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

Y = 18,413 + 0,482 X

Dimana :

a = Nilai konstanta 18,413 yang berarti bahwa nilai konstanta, ketika penilaian prestasi kerja konstan, maka nilai promosi jabatannya 18,413.

b = koefisien regresi penilaian prestasi kerja sebesar 0,482 menyatakan bahwa apabila penilaian prestasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,482 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian prestasi kerja dengan promosi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jabatan, semakin tinggi penilaian prestasi kerja maka semakin tinggi promosi jabatan.

5.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara uda variable ini yaitu antara variable penilaian prestas kerja dan variable promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari hubungan tersebut bisa terjadi karna adanya sebab akibat atai bisa jadi hanya kebetulan saja, kedua variable ini dapat dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variable yang satu akan diikuti oleh perubahan pada variable yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.29

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416[a]	.173	.151	3.559

Sumber: Data Olahan SPSS2020

Dari hasil analisi korelasi diatas di peroleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,416 atau sebesar 41,6%. Nilai koefisien menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variable independent dan dependent pada PT. Adimulia Agrolestari.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.8.3 Uji t (Parsial)

Uji ini bertujuan untk mengetahui apakah variable independent yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh kepada variable dependentnya. Apabilai t hitung > t tabel, maka variable bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variable terikatnya. Begitu juga jika tingkat signifikannya < 0,05 maka dapat disebut bahwa variable bebasnya secara indvidu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.30
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.413	6.066		3.035	.004
	Penilaian prestasi kerja	.482	.171	.416	2.816	.008

Sumber: Data Olahan SPSS2020

Berdasarkan dari tabel di atas tentang uji t, dapat dilihat pengaruh variable penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari tingkat signifikan . jika tingkat signifikannya lebih kecil daripada 0,05 dan t hitung lebi besar daripada t tabel maka dapat dikatakan bahwa variable tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan, dan dari table tersebut dapat dilihat bahwa tingkat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

signifikan di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,008 ini di artikan bahwa variable penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable promosi jabatan.

Berdasarkan uji secara parsial variable penilaian prestasi kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 2,816 lebih besar dibandinkan dengan t table yaitu 1.685. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis di terima. Dengan demikian penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Adimulia Agrolestari

Adapun nilai t tabel di dapati dari rumus berikut:

T tabel = t (α / 2 ; n-k-l)

= t (0,05 / 2 ; 40 -1 – 1)

= t (0,025 ; 38) = 1,685

Keterangan : n = jumlah sampel

K = jumlaah variable bebas (X)

α = 0,05

5.9 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Adimulia Agrolestari adalah perusahaan bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit dengan produk yang dihasilkan ialah *crude palm oil* (CPO). Perusahaan ini didirikan pada tahun

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1986 oleh perusahaan asal singapura. Awalnya perusahaan ini diberi nama PT. Putra Tunas Megah Teknik, kemudian namanya berubah menjadi PT. Adimulia Agrolestari. Dalam penelitian ini di gunakan 40 karyawan di bidang pegawai kantor.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel penilaian prestasi kerja di duga dapat berpengaruh pada promosi jabatan karyawan. Dimana hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya signifikan yang positif sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari.

Berdasarkan hasil dari yang sudah di teliti, maka dapat di ketahui bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial dan juga positif terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestai hal ni bisa dillihat dengan nilai koefisien uji t hitung, besaran nilai t hitung > t tabel dan bisa kita ismpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini di terima. Kemudian besaran nilai kontribusi dari variable penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari dilihatkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,173 atau 17,3% artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari, sedangkan sebesar 82,7% di pengaruh oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Penilaian prestasi kerja yang di lakukan PT. Adimulia Agrolestari sudah cukup baik dan mendapatkan respon yang baik oleh karyawan, namun

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hal ini terbilang sangat kecil karena nilai kontribusi dalam variable ini hanya berkisar di angka 17%, hal ini di karenakan beberapa promosi jabatan dilihat dari seberapa lama dia bekerja di perusahaan tersebut karena dengan alasan karyawan yang lebih lama sudah lebih mengenal seluk beluk perusahaan dan lebi bias menangani maslaah yang timbul dalam perusahaan ini, dan juga dapat kita lihat di beberapa indicator penelitian tentang kemampuan karyawan dalam pengoprasian peralatan kantor seperti computer itu kurang, itu di karenakan beberapa jabatan yang di emban oleh karyawan kantor tersebut tidak terlalu banyak menggunkana alat computer misalnya adalah asisten tanaman yang bekerja sebagai karyawan kantor teteapi tidak banyak memegang peralatan computer tugasnya lebih banya mengatur don memastikan karyawan bekerja sesuai prosedur dan target yang telah diberikan dalam satu hari ataupun dalam sebulan, tetapi ini bukan di artikan bahwa beberapa karyawan kantor PT.Adimulia Agrolestari tidak bisa menggunakan computer, mereka bisa menggunkan computer namun tidak begitu menguasai keselurahan tentang alat tersebut.

Walaupun berbeda tingkat kontribusi dalam penelitian ini, teteapi Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Siti Rohimah tahun 2014, dengan judul penilitian pengaruh penilian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. perkebunan nusantara XII (persero) kebun numbul jember.dengan hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa t hitung > t tabel maka H_o di tolak dan H_a di terimayang berarti bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) kebUn membel sebesar 39,3% yang dilihat dari nilai *R square* (R^2)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah di jabarkan di atas mengenai penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variable penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari hal ini di karenakan penilaian prestasi kerja semakin tepat maka semakin baik pula promosi jabatannya
2. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai kantor PT.Adimulia Agrolestari, yang berarti bahwa penilaian prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi promosi jabatan.
3. Dari hasil analisis deskriptif dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sebagian besar responden menyatakan kategori setuju pada PT.Adimulia Agrolestari. Hal ini dapat dikatakan bahwa promosi jabatan yang di berikan dapat di pertanggung jawabkan oleh masing-masing karyawan, dan penilaian prestasi kerja yang di berikan perusahaan sudah tepat.

6.2 Saran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Pihak PT.Adimulia Agrolestari harus terus meningkatkan penilain prestasi kerja yang selektif. Sehinga setiap promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak menjadi salah target, sehingga karyawan yang di promosikan oleh perusahaan bias mengemban tugas yang telah diberikan, sehingga hasil yang di berikan oleh karyawan tersebut juga maksimal dan menjadi tujuan dari perusahaan itu sendiri
2. Diharapkan kepada perusahaan lebih sering memberikan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan di bidang keterampilan dalam bekerja sehingga penilaian yang diberikan oleh perusahaan bisa lebih maksimal
3. Kepada para peniliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penilitian ini dengan menambahkan variable lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya promosi jabatan pada pegawai kantor PT. Adimulia Agrolestari.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Daftar Pustaka

Ardiyanti. Yovi. 2020. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelelawan* Pekanbaru: Universitas Islam Riau

Bangun. 2012. *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung:.

Handoko, Hani T. 2007. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan. 2009. *Manajemen sumberdaya manusia edisi revisi 13.* Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Hasugian. 2015. *Manajemen sumberdaya manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2009. *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: Gadja Mada Univ.Press,

Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia) Edisi V Cet. XIV.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statisti Penelitian*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.

Rivai. 2004. *Penilaian prestasi kerja teori dan praktek.* Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Umum

Rivai, Vetzel. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Grafindo Persada.

Siagian, sondang. 2009. *Manajemen sumber daya manusia edisi 3.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sihotang. 2007. *Manajemen sumberdaya manusia.* Jakarta: Pradnya.

Supranto, J. 2015. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi 8 Jilid 2,* Jakarta: Erlangga

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis,* Jakarta: Salemba Empat

Uha Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja,* Jakarta: Kencana.

Wardhana , I Komang, dkk. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :