

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA DI PEKANBARU

Agustin Basriani¹, Martina²
STIE Persada Bunda Pekanbaru

ABSTRACT

This study, entitled " Effects of Job Promotion To Employees Performance at PT Tasma Puja in Pekanbaru ". The purpose of this study to determine the effect of job promotion to employees performance at PT Tasma Puja in Pekanbaru.

The population in this study were a/1 employees at PT Tasma Puja in Pekanbaru in 2015 which amounted to 470 people. Samples in this study using the formula slovin. Methods of data collection is questionnaire and documentation. Methods of data analysis used in this research are descriptive and quantitative tests included simple linear regression, hypothesis testing with using the t test and the coefficient of determination.

The test results of simple linear regression is $Y = 0,515 + 0.064 X$. And t test results can be seen that the job promotion had significant influence to employees performance at PT Tasma Puja in Pekanbaru. Coefficient of determination was 22.4%, while the rest influenced by other variables that not examined in this study-Suggestions in this research is PT Tasma Puja need to consider and implement a system of promotion subjectively to employees, so there is no jealousy among employees.

Keywords: job promotion, employees performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha tampak semakin marak seiring dengan perkembangan perekonomian. Kondisi perekonomian yang tidak kunjung membaik mendorong perusahaan-perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja usahanya agar terus dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Kondisi seperti ini berlaku bagi semua bentuk perusahaan baik di bidang manufaktur maupun di bidang jasa. Berbicara mengenai kinerja, kaitan tidak terlepas dari seseorang atau lebih karyawan yang bekerja dan melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan/ instansi/organisasi swasta atau pemerintah. Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Adapun faktor utama penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Berdasarkan hal tersebut untuk menjawab persaingan global perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam hal ini faktor-faktor yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor situasi. Dengan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan akan bisa menentukan keputusan-keputusan penting lainnya seperti pembinaan, pelatihan (*training*), penghargaan dan pengembangan karir karyawan. Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut.

Pelaksanaan disiplin kerja dan menaati ketentuan jam kerja para karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang berkaitan dengan absen yaitu tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa, cuti, cepat pulang atau terlambat masuk.

Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru tahun 2011 s/d 2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja/thn	Absensi		Terlambat Masuk		Cepat Pulang	
			Orang	%	Org/thn	%	Orang	%

2011	475	312	20	4,2	10	2,1	15	3,1
2012	500	312	17	3,4	9	1,8	8	1,6
2013	475	312	15	3,1	7	1,4	7	1,4
2014	485	312	18	3,7	5	1	5	1
2015	470	312	10	2,1	3	0,4	3	0,6
Total	2405	1560	80	3,3	34	1,4	38	1,6

Sumber :PT Tasma Puja Pekanbaru, 2016

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru pada tahun 2011 s/d 2015 sebanyak 80 orang sebesar 3,3%, karyawan yang terlambat masuk sebanyak 34 orang sebesar 1.4% dan karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir sebanyak 38 orang sebesar 1.6%. Berdasarkan wawancara penulis kepada Asisten Direksi Bidang umum dan Plasma dijelaskan bahwa penurunan kinerja yang dilihat pada tingkat kedisiplinan karyawan dalam kehadiran, dari terlambat masuk dan cepat pulang terlihat jelas persentasenya menurun. Beliau mengatakan penurunan tingkat kedisiplinan ini diakibatkan tidak ada perhatian perusahaan terhadap kenaikan jabatan kepada karyawan yang berkualitas dan berprestasi dan rasa tidak adil dalam menetapkan kebijakan kepada antar karyawan yang sama tingkatannya tetapi tingkat upah yang berbeda. Dari masalah diatas beliau menyimpulkan bahwa karyawan yang dalam permasalahan ini merasa tidak dihargai dan bermalas diri mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, yang akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Tasma Puja menurun.

Dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik. karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki keterampilan dan kinerja yang tinggi.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan kinerja yang lebih disatu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan. apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan. yang semuanya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai.

Untuk melihat perkembangan jumlah karyawan yang dipromosikan selama lima tahun terakhir dari tahun 2011 s/d 2015 dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Jumlah Promosi Jabatan Karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru tahun 2011 s/d 2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Promosi Jabatan (Orang)	Persentase (%)
2011	475	133	28
2012	500	110	22
2013	475	67	14,1
2014	485	55	11,3
2015	470	38	8

Sumber :PT Tasma Puja Pekanbaru, 2016

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa persentase promosi jabatan PT Tasma Puja dibawah 30%, yang mengalami penurunan pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 470 orang, yang dipromosikan sebanyak 38 orang dengan presentasi 8%. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan akan menciptakan tim kerja yang berkualitas dan nama baik perusahaan akan dikenal oleh perusahaan-perusahaan dalam dan luar negeri.

Dengan demikian kinerja karyawan berpengaruh dengan kedudukan jabatan seseorang untuk dipromosikan ke level yang lebih tinggi sehingga karyawan merasa mendapat perhatian oleh perusahaan dalam mencapai rencana karir yang di inginkan dan menempatkan karyawan tersebut pada kedudukan jabatan yang tepat.

Berdasarkan latar belakang diatas, dirumuskan permasalahan yaitu “ Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Ada beberapa definisi tentang manajemen pada umumnya. walaupun definisi itu beragam bunyinya, tetapi pada pokoknya unsur-unsur yang ada di dalamnya.

Menurut Siswanto (2012:7) Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi.

Subeki dan Jauhar (2015:3) Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:9) Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM. adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan. karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, Pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Subeki dan Jauhar (2015:279)).

Menurut Suparyadi (2015:2) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku. dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:6) yaitu Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga

hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah penaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. (Manullang (2006:153)).

Menurut Siagian (2015:169) Promosi adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Sedangkan menurut Mondy (2008:177) Promosi adalah perpindahan seseorang ke sebuah posisi pada level yang lebih tinggi dalam organisasi.

Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berkompeten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat promosi tentunya memiliki tujuan atau manfaat, baik demi kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibun (2009:113) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*Multiflier effect*) dalam perusahaan karena adanya lowongan berantai.
6. Memeberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan kerana pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam berkerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamaran sebab dengan adanya perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

Jenis-jenis Promosi Jabatan

Ada beberapa jenis promosi menurut Hasibuan (2009:113) yaitu:

- 1) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) yaitu kenaikan pangkat atau jabatan seseorang yang sudah pasti, artinya menurut ketentuan yang berlaku rutin, tetap dan tidak akan berubah lagi.
- 2) Promosi Sementara (*Tempolary Promotion*) yaitu seseorang yang dinaikkan pangkat atau jabatan untuk sementara waktu, guna mengisi jabatan yang sedang kosong karena sesuatu sebab tetapi apabila jabatan telah diisi oleh pejabat tetap maka pejabat sementara akan di turunkan kembali kejabatan sebelumnya.
- 3) Promosi Kering (*Dry Promotion*) yaitu seseorang yang pangkat atau jabatannya dinaikkan dan disertai dengan peningkatan bobot tugas, wewenang dan tanggung jawab tetap tidak disertai dengan naiknya upah atau gaji.

- 4) Promosi Kecil (*Small Secale Promotion*) yaitu promosi yang berupa pemindahan seseorang dari jabatan yang kurang berarti, artinya jabatan yang kurang meminta keterampilan kejabatan yang lebih berarti atau lebih penting karena di tuntut untuk meminta keterampilan yang tinggi tetapi tidak disertai dengan kenaikan pangkat atau jabatan.

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

Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2009:109) pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan yakni sebagai berikut:

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

Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2009:111-113) menyebutkan beberapa indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

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

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

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2010:47) Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2009:67)).

Sedangkan menurut Fahmi (2014:127) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *turn profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

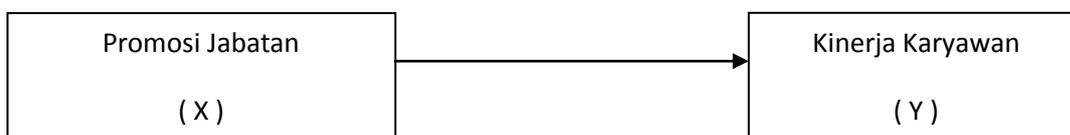
Indikator Kinerja

Menurut Minner dalam Sutrisno (2010:173) indikator kinerja terbagi empat yaitu :

- a) **Kualitas** yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan waktu
- b) **Kuantitas** yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c) **Waktu kerja**, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d) **Kerja sama**, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : (Siagian (2015:169), Sutrisno (2010:171))

HIPOTESIS

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan bahwa : Diduga promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Sanusi (2011:87). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Tasma Puja di Pekanbaru berjumlah 470 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Sanusi (2011:87). Berdasarkan jumlah populasi maka sampel pada penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, Sanusi (2011:101).

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = toleransi ketidakteelitian (dalam persen) karena kesalahan pengambilan sampel

Yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%.

$$n = \frac{470}{1 + 470 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{470}{1 + 470(0,01)}$$

$$n = \frac{470}{5.70}$$

$n = 82.45$ dibulatkan 82

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 karyawan. Adapun cara digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan Metode *Purposive Sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sanusi (2011:95). Pertimbangan yang diambil yaitu karyawan yang menjadi peserta promosi jabatan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif menggunakan analisis statistik, Pada akhirnya hasil penelitian ini akan menggambarkan beberapa nilai masing-masing variable independen terhadap dependen.

Berikut ini tabel definisi operasional variabel penelitian dengan indikator-indikator beserta skala ukur yang penulis gunakan :

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
X (Promosi Jabatan)	Promosi adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. (Siagian (2015:169))	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerjasama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Pendidikan 9. Komunikatif (Hasibuan(2009:111-113))	Likert
Y (Kinerja Karyawan)	Kinerja Karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. (Sutrisno (2010:171))	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja Sama (Sutrisno (2010:173))	Likert

Sumber : (Siagian (2015:169), Hasibuan (2009:111-113), Sutrisno (2010: 171&173)))

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Merupakan data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dari objek penelitian yaitu para responden yang diteliti berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, didapatkan dari data atau arsip PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dapat terkumpul lebih rinci, maka penulis melakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Angket adalah dengan membuat daftar pernyataan yang akan diajukan kepada responden yang dianggap sebagai sampel.
2. Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

Instrumen Penelitian

Instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sanusi (2011:59) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator konsep atau variabel yang sedang diukur. Terdapat 5 alternatif jawaban kepada karyawan dengan menggunakan skala 1 sampai 5.

Kriteria penelitian skala likert dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Kriteria Penelitian Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Olahan, 2016

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian regresi untuk mencari pengaruh variabel. Jawaban responden kemudian diolah dengan alat ukur statistik menggunakan SPSS versi 21. Dengan demikian secara otomatis nilai rata-rata terbesar adalah 5 (lima) dan yang terkecil 1 (satu), sehingga interval rata-rata kategori adalah sebagai berikut : (Sugiyono (2015:100))

$$\text{Interval Skala (RS)} = \frac{m - n}{B}$$

$$\text{Interval Skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

keterangan :

m = Angka tertinggi dalam skor jawaban

n = Angka terendah dalam skor jawaban

b = Banyak kelas atau kategori jawaban

Hasil perhitungan berdasarkan rumus di atas maka diperoleh interval indeks yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Tabel Interval Rata-rata Variabel Berdasarkan Kategori

Interval Rata-rata	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data olahan, 2016

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran sendiri dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak aspek (dalam arti kuantitatif) suatu aspek psikologi yang terdapat dalam diri seseorang, yang dinyatakan oleh skornya pada instrumen pengukur yang bersangkutan. Validitas merupakan sejauh alat ukur (tes) benar-benar menggambarkan apa yang diukur (Suryani, Hendrayadi (2015:144)). Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 data pembedanya dianggap memuaskan. (Azwar dalam Priyatno (2013,19))

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen yang sering digunakan antara lain dengan cara pengukuran ulang dan belah dua. (Sanusi (2011:80-81)). Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas $> 0,600$, dimana 0,600 adalah standarisasi nilai reliabilitas menurut pernyataan dari Nunnally dalam Priyatno (2013,30).

Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear sederhana digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam tahap ini, digunakan pengolahan dengan metode *simple linear regression*, dimana peneliti mengambil nilai-nilai X untuk melakukan estimasi atau memprediksi nilai Y , proses itu disebut prediksi sederhana (*simple prediction*). Sebuah garis lurus pada dasarnya merupakan cara terbaik untuk membuat model hubungan antara dua variabel kontinyu.

Adapun rumus persamaan Regresi Linear Sederhana Sanusi (2011:131) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi/slope

X = Promosi Jabatan

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada t tabel dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Uji t dikatakan bermakna apabila:

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak (berpengaruh)

t_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada angket yang disebarkan kepada responden menjadi data kuantitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada angket, hasil skor ini dilakukan analisis dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 21.

Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa regresi linear sederhana digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian dilakukan pentabulasian data, setelah itu dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.

Tabel 6 Tabel Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.515	.718		.718	.475
	Promosi_Jabatan	.064	.013	.473	4.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data olahan, 2016

Dari Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,515 + 0,064 X$$

Hasil analisis regresi dari persamaan diketahui bahwa angka konstant sebesar 0,515 artinya tanpa promosi jabatan maka kinerja karyawan pada PT Tasma Puja adalah sebesar 0,515. Hasil koefisien regresi diperoleh nilai koefisiensi untuk variabel independen (promosi jabatan) yaitu sebesar 0,064. Artinya apabila promosi jabatan dinaikkan setiap 1% maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,064%.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana t tabel > t hitung, H₀ diterima. Dan jika t tabel < t hitung, maka H₁ diterima, begitupun jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima. Nilai t table dalam penelitian ini adalah $a/2$; $n - k = 0,05/2$; $82 - 2 = 0,025$; $80 = 1,990$. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.515	.718		.718	.475
	Promosi_Jabatan	.064	.013	.473	4.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data olahan, 2016

Tabel diatas menunjukkan hasil uji t variabel promosi jabatan, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,805 > 1,990$) dan nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil daripada nilai α ($0,000 < 0,05$) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan yang akan diuji dengan uji koefisien determinasi (R²). Hasil analisis determinasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 ^a	.224	.214	.780	1.801

a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data olahan, 2016

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh nilai R Square sebesar 0,224. Artinya sebesar 22,4 % kinerja karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru memperoleh kontribusi dari variable promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 77,6 % diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru menunjukkan dalam kategori baik, yang artinya promosi jabatan dan kinerja karyawan sudah baik.

Dari hasil uji t variabel promosi jabatan diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,805 > 1,990$) dan nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil daripada nilai α ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru.

Sementara dari nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa adanya kontribusi promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan R Square sebesar 22,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sebesar 22,4% memperoleh kontribusi dari promosi jabatan (X) dan sisanya 77,6% diperoleh dari faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Yulyarta Simanjuntak (2015), dimana hasil penelitiannya menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung teori tentang kinerja karyawan.

SIMPULAN

Pada penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru menunjukkan dalam kategori baik, yang artinya promosi jabatan karyawan sudah baik.
2. Kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru menunjukkan dalam kategori baik, yang artinya kinerja karyawan sudah baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Dengan analisis regresi sederhana bertanda positif yang artinya jika promosi jabatan meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) promosi jabatan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 22.4% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SARAN

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran berdasarkan pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. PT Tasma Puja perlu memperhatikan dan menerapkan sistem pemberian promosi jabatan secara subjektif kepada karyawan. sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antar karyawan.
2. Pimpinan hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan karyawan karena akan menstimulasi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Sebaiknya pimpinan memperhatikan setiap item dalam pemberian promosi jabatan kepada karyawan khususnya pada bagian aspek loyalitas supaya karyawan termotivasi untuk menyelesaikan suasana kerja, sehingga karyawan PT Tasma Puja mempunyai keinginan untuk tetap bekerja diperusahaan. lebih memprioritaskan pekerjaan pada masing-masing bidang dan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapainya.
4. Kepada seluruh karyawan PT Tasma Puja sebaiknya juga perlu membenahi diri agar kerja sama tim lebih kuat lagi sehingga mereka dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Data Promosi Jabatan PT Tasma Puja Pekanbaru tahun 2011 -2015

- Erni dan Kurniawan.. 2010., Pengantar Manajemen., Cetakan Kelima.. Prenada Media Group.. Jakarta.
- fahmi Irham.. 2016.. Perilaku Organisasi.. Celakan Ketiga.. Alfabeta.. Bandung. Hasibuan. Malayu S.P.. 2009.. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Cetakan Sembilan.. Bumi Aksara.. Jakarta.
- Kasmir.. 2016.. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Cetakan Pertama.. PT. Rajagrafindo Persada.. Jakarta.
- Manullang. Marihol AMH.. 2006.. Manajemen Personalia.. Cetakan Ketiga.. Gadjah Mada University Press., Mcdan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2009.. Manajemen Sumber Daya Manusia., Celakan Kesembilan. PT. Rcmaja Rosdakarya Offset.. Bandung.
- Munadih. cl.al.. 2015.. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.. Jurnal Adminislrasi Publik.. Volume I Nomor 3.
- Mondy. R. Wayne. 2008., Manajemen Sumber Daya Manusia., Jilid Dua Edisi Sepuluh.. Erlangga., Jakarta.
- Priyatno., Duwi.. 2013.. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS.. Mediakom.. Yogyakarta.
- Sanusi. Anwar.. 2011.. Metode Penelitian Bisnis.. Salemba Empat.. Jakarta.
- Sctiawan. Cahaya Kiki.. 2015.. Pengaruh Molivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang.. Jurnal Psikologi Islami Vol 1 No.2.
- Siagian. Sondang P.. 2015.. Manajemen Sumber Daya Manusia.. PT. Bumi Aksara. Jakarta,
- Simanjuntak. Yulyarta Winda.. 2015., Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau
- Mcdi Grafika/Tribun Pekanbaru.. Universitas Riau Pekanbaru.. Jom F1SIP Vol.2 No.2
- Siswanto., 2012., Penganlar Manajemen., Cetakan Kedelapan., Bumi Aksara., Jakarta. Subeki dan Jauhar., 2015.. Pengantar Manajemen., Cetakan Pertama., Prestasi Pustakaraya., Jakarta.

- Sugiyono.. 2013.. metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.. Cetakan ke 22..
Alfabeta.. Bandung.
- Suparyadi.. 2015.. Manajemen Sumber Daya Manusia., CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno. Edy., 2010.. Budaya Organisasi.. Cetakan Pertama.. Prenada Media Group.. Jakarta.
- Rosnimarwati., 2013., Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada
seretariat Daerah Kabupaten Siak.. STIE Persada Bunda Pekanbaru.
- Wibowo.. 2010.. Manajemen Kinerja.. Cetakan Ketiga.. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.