

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. ALAM PERKASA LESTARI BANYUASIN**

SKRIPSI



Oleh :

RAFIUS NOVITA SARI

17 22 00 14

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. ALAM PERKASA LESTARI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Universitas IBA**



Oleh :
RAFIUS NOVITA SARI
17220014
MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG
2021

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. ALAM PERKASA LESTARI BANYUASIN**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**RAFIUS NOVITA SARI
17220014
MANAJEMEN**

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 24 Juni 2021
Dan Telah Memenuhi Syarat**

TIM PENGUJI

Ketua : R.Y.Effendi, SE.,M.Si

Anggota : Asma Mario, SE.,MM

Anggota : Sri Ermeila, SE.,M.Si

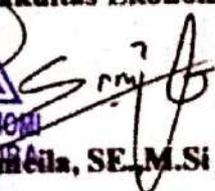


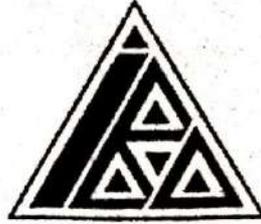
**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BINA BANGSA**

Sri Ermeila, SE., M.Si





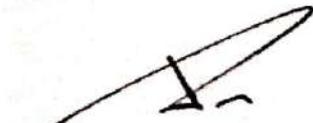
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rafius Novita Sari
NPM : 17220014
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap
Promosi Jabatan Pada PT. Alam Perkasa Lestari
Banyuasin
Tanggal Persetujuan : 24 Juni 2021

PEMBIMBING

Ketua


R.Y. Effendi, SE., M.Si

Anggota


Asma Mario, SE., MM

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi**


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
Sri Ermelia, SE., M.Si**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rafius Novita Sari
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 12 November 1999
Program Studi : Manajemen
NPM : 17220014

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun perguruan lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari dikemukakan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, Juni 2021

Pernyataan,

Rafius Novita Sari

NPM. 17220014

Motto :

“Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia, sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah “.

Imam bin Al Qayim

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya “.

QS Al Baqarah 286

Dengan segala kerendahan hati

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- **Bapak dan ibuku tersayang**
- **Seluruh keluarga besarku**
- **Para pendidiku yang kuhormati**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Teman seperjuangan**
- **Dan almamater**

ABSTRAK
PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. ALAM PERKASA LESTARI BANYUASIN

Oleh :
RAFIUS NOVITA SARI

Penulis Skripsi di bawah bimbingan :
R.Y EFFENDI,SE.,M.Si
Sebagai Ketua

ASMA MARIO,SE.,MM
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden. Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 44 responden dari 44 kuesioner yang disebarakan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi liner sederhana dengan bantuan SPSS for windows versi 23.

Hasil analisis membuktikan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 31,7%. Jadi besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan adalah 31,7% sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin. Data yang dianalisis adalah penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui promosi jabatan PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan.

ABSTRACT

***PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. ALAM PERKASA LESTARI BANYUASIN***

By
RAFIUS NOVITA SARI

Writing this thesis under the guidance :

R.Y.Effendi, SE.,M.Si
As Chairman

Asma Mario, SE.,MM
As a Member

This study aims to determine how much influence job performance appraisal has on promotions at PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin.

Work performance appraisal is a work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as timing.

The data used in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. The data that were collected were 44 respondents from 44 questionnaires distributed. The analytical tool used is simple linear regression with the help of SPSS for windows version 23.

The results of the analysis prove that the value of the coefficient of determination (R^2) is 31.7%. So the magnitude of the effect of job performance appraisal on promotion is 31.7% while 68.3% is influenced by other variables not observed in this study. So it can be concluded that the assessment of work performance has an effect on promotion.

The object taken in this research is PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin. The data analyzed is the assessment of work performance on promotions. The purpose of this study was to determine the promotion of PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin. The analytical method used in this research is descriptive quantitative method.

Keywords: Job Performance Assessment, Position Promotion

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. ALAM PERKASA LESTARI BANYUASIN”**. Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang telah banyak memberikan kontribusi dalam bentuk do'a, bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, karunia serta taufik-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu (S-1) pada Universitas IBA Palembang. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Bapak Dr. Tarech Rasyid, M.Si** selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
2. **Ibu Dr. Ir Nurul Husna, M.Si** selaku Wakil Rektor I Universitas IBA Palembang.
3. **Ibu Titin Vegirawati, S.H., M.Hum** selaku Wakil Rektor II Universitas IBA Palembang.
4. **Bapak M. Ardi Kurniawan, SP.,MP** selaku Wakil Rektor III Universitas IBA Palembang.

5. **Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan selaku penelaah dalam Ujian Komprehensif.
6. **Ibu Asma Mario, SE.,MM** sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan selaku Dosen Pembimbing 2 dalam penelitian ini.
7. **Bapak R.Y.Effendi, SE.,M.Si** selaku ketua pembimbing dalam penelitian ini.
8. **Segenap Dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi** Universitas IBA Palembang atas pengetahuannya dan bantuannya yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan
9. **Bapak dan Ibu Dosen** yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa studi di Fakultas Ekonomi .
10. **Segenap karyawan perpustakaan** Universitas IBA Palembang yang dengan sangat ramah membantu penulis dalam mencari jurnal, majalah, skripsi yang diperlukan penulis.
11. **Kedua orangtua ku yang tercinta** yang selalu memberi semangat, doa dan dukunganmoril

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis	10
1.5.1 Kerangka Pemikiran	10
1.5.2 Hipotesis	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Penilaian Prestasi Kerja	18
2.4 Pengertian Promosi Jabatan	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	35
3.2 Desain Penelitian	35
3.3 Operasional Variabel	36
3.4 Metode Penarikan Sampel	37
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	38
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.6.3 Uji Normalitas	40
3.6.4 Uji Linieritas	40
3.7 Uji Hipotesis	41
3.8 Metode Analisis	41
3.8.1 Analisis Kuantitatif	41

BAB IV HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Sejarah Umum Perusahaan.....	44
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	44
4.3	Job Description	45
4.4	Karakteristik Responden	47
4.5	Tabulasi Pernyataan Responden.....	48
4.5.1	Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja.....	48
4.5.2	Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Promosi Jabatan	57
4.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
4.6.1	Uji Validitas	66
4.6.2	Uji Reliabilitas.....	68
4.7	Uji Normalitas	69
4.8	Uji Linieritas.....	70
4.9	Uji Hipotesis	71
4.9.1	Uji Regresi Linear Sederhana.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	76
5.2.	Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul tabel	Halaman
1.1	Penilaian Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Alam Perkasa Lestari..	4
1.2	Kualifikasi Promosi Jabatan Kerja Pada Karyawan Pt. Alam Perkasa Lestari.....	6
1.3	Data Penjualan Sales PT.Alam Perkasa Lestari Per Januari-Desember 2020.....	8
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.2	Interprestasi Pengaruh Koefisien Korelasi.....	44
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
4.4	Responden siap mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah di tetapkan.....	49
4.5	Responden akan bekerja dengan cepat dan tepat.....	50
4.6	Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.....	50
4.7	Responden dapat mengatasi masalah yang sering timbul di dalam perusahaan.....	51
4.8	Responden dapat membuat gagasan atau ide baru di luar rutinitas pekerjaan.....	52
4.9	Responden bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya.....	52
4.10	Responden dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat jam bekerja.....	53
4.11	Responden selalu melakukan kerja sama yang erat dengan rekan Kerja.....	53
4.12	Responden dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup perusahaan.....	54
4.13	Responden selalu datang ke kantor tepat waktu.....	55
4.14	Responden selalu mentaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar.....	55
4.15	Responden selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang di tentukan.....	56
4.16	Responden selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.....	56
4.17	Responden selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan perusahaan.....	57
4.18	Responden selalu memenuhi jumlah produksi hasil kerja yang	

	di harapkan perusahaan.....	58
4.19	Dalam mempromosikan karyawan di PT. Alam Perkasa Lestari tingkat kejujuran menjadi tolak ukur.....	58
4.20	Responden bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.....	59
4.21	Responden tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak nya.....	60
4.22	Prestasi kerja responden sudah sesuai dengan harapan.....	60
4.23	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan.....	61
4.24	Responden puas atas pencapaian prestasi yang di raih.....	61
4.25	Responden dan rekan kerja bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.....	62
4.26	Rekan kerja selalu membantu apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja.....	63
4.27	Responden berhubungan baik dengan rekan kerja.....	63
4.28	Responden selalu loyal terhadap perusahaan di tempat bekerja.....	64
4.29	Responden selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan atasan.....	64
4.30	Loyalitas perlu menjadi pertimbangan dalam kegiatan promosi jabatan.....	65
4.31	Pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan.....	65
4.32	Jabatan responden yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan.....	66
4.33	Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.....	66
4.34	Uji Validitas Variabel X.....	68
4.35	Uji Validitas Variabel Y.....	69
4.36	Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja (X).....	70
4.37	Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (Y).....	70
4.38	Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	71
4.39	Hasil Uji Linieritas Penilaian Prestasi Kerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Y).....	72
4.40	Uji Hipotesis.....	72
4.41	Tabel Koefisien Regresi.....	73
4.42	Koefisien Korelasi.....	75
4.43	Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.1	Paradigma Penelitian.....	13

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik dibidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaanya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan

kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk beregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Menurut Hasibuan (2013) Mendefinisikan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

Dengan penilaian prestasi kerja maka pimpinan dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif

agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

PT. Alam Perkasa Lestari merupakan anak dari perusahaan PT. Wings food yang di dirikan oleh 4 orang, pertama Harjo Sutanto, Ferdinand Katuari, Oen Jong Khing, Tan Siek Miaw dan sekarang pemiliknya anak dari Ferdinand Katuari yaitu, Eddy William Katuari. PT. Alam Perkasa Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi minuman kaleng (Ale-ale)yang ada di kota Palembang yang mempunyai karyawan sebanyak 45 orang. PT.Alam Perkasa Lestari juga melakukan penilaian prestasi kerja sebagai standar agar dapat di promosikan jabatannya. Penilaian prestasi tersebut seperti : Adanya kesetiaan, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan minimal 3 tahun. Adanya kejujuran, karyawan di haruskan jujur dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik tugas individu maupun team.

Adanya kedisiplinan, Karyawan di haruskan mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya. Adanya kreativitas, karyawan harus mempunyai kreativitas dan mengembangkannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna. Adanya kepribadian, karyawan harus mempunyai sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan yang

menarik. Sedangkan penilaian prestasi kerja yang di berlakukan di PT.Alam

Perkasa Lestari adalah :

TABEL 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Pada Karyawan
Pt. Alam Perkasa Lestari Banyuasin

No	Jabatan karyawan	Prestasi yang dinilai	Orang
1	Manajer Kepala	Mampu mengarahkan ADM dan Accounting bekerja secara maksimal dan siap bertanggung jawab apabila ada kesalahan dari bawahannya.	1
2	ADM dan Accounting	- Kehadiran - Kualitas Kerja - Dapat mengerjakan urusan administrasi perusahaan dibidang piutang maupun operasional secara tepat waktu.	6
3	Sales Supervisor	- Kehadiran - Loyalitas - Mampu mencapai target 24 toko dalam 1 hari.	3
4	Salesman	- Kehadiran - Kejujuran - Kinerja - Inisiatif - Mampu mencapai target 6 toko dalam 1 hari..	12
5	Kepala Gudang	- Kehadiran - Disiplin - Dapat mengkoordinir bawahan dan bertanggung jawab langsung terhadap stock yang ada didalam gudang	3
6	Stock Keeper	-Kehadiran - Kerja sama - Mencatat barang masuk dan keluar tanpa ada satupun kesalahan	6
7	Helper	-Kehadiran	14

		-Sikap Pekerja -Mampu membongkar muat barang sebanyak 1 truck dalam 1 hari	
Total			45

Sumber : PT. Alam Perkasa Lestari (2020)

Dari data di atas, mencakup keseluruhan penilaian prestasi kerja yang ada di PT. Alam Perkasa Lestari dan hanya sekedar penilaian standar dari prestasi kerja agar karyawan bisa mendapat promosi jabatan. Tentunya kalau karyawan ingin mendapatkan jabatan yang lebih harus bisa melebihi standar penilaian prestasi kerja di atas.

Selain penilaian prestasi kerja, promosi jabatan melihat tingkat pendidikan dan pengalaman. Pendidikan dan pengalaman juga berpengaruh terhadap kenaikan jabatan karyawan. Pendidikan wajib ada dalam persyaratan kenaikan jabatan karena pendidikan prioritas utama karyawan dalam menentukan jabatannya. Pengalaman juga diperlukan dalam syarat menaikkan jabatan karyawan, dimana pengalaman merupakan syarat yang penting. Agar karyawan tepat sasaran dalam promosi jabatan yang sesuai kemampuan dan pengalaman karyawan.

Berikut ini kualifikasi promosi jabatan yang melihat tingkat pendidikan dan pengalaman :

TABEL 1.2
Kualifikasi Promosi Jabatan Kerja Pada Karyawan Pt. Alam
Perkasa Lestari

No	Jabatan Karyawan	Pendidikan	Pengalaman
1	Manajer Kepala	Minimal Strata 1	Wajib mengetahui pekerjaan sebagai Manajer Kepala
2	ADM dan Accounting	Minimal D3	Mengetahui apa saja yang akan di kerjakan
3	Sales Supervisor	Minimal D3	Mempunyai pengalaman minimal 3 tahun di bidang Pemasaran
4	Salesman	Minimal Tamatan SMA	Mempunyai pengalaman 1 tahun di bidang Marketing
5	Kepala Gudang	Minimal D3	Mengetahui pekerjaan sebagai Kepala Gudang
6	Stock Keeper	Minimal Tamatan SMA	Mengetahui apa saja yang di kerjakan di staff gudang

Sumber : PT. Alam Perkasa Lestari 2020

Dari data di atas, penilaian promosi jabatan juga melibatkan tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja dalam bidangnya. Tentunya agar karyawan mendapatkan promosi jabatan, karyawan harus mempunyai pendidikan dan pengalaman yang melebihi dari standar kualifikasi promosi jabatan di atas.

Penilaian prestasi kerja di PT Alam Perkasa Lestari ada 4, yaitu Hasil kerja, inisiatif, sikap, dan disiplin. Hasil kerja karyawan terbilang cukup baik,

karena setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan para karyawan juga dapat mencapai target yang diberikan oleh atasan masing-masing. Inisiatif karyawan, beberapa karyawan memiliki inisiatif yang cukup baik dalam memajukan perusahaan. Salah satunya karyawan sering mengerjakan pekerjaan di luar jobdesknya sendiri. Sikap, dalam perusahaan di PT. Alam Perkasa Lestari karyawan wajib memiliki sikap sopan dan bertanggung jawab atas pekerjaan/perbuatan yang dilakukannya. Salah satunya karyawan wajib bersikap sopan dan menghargai atasan maupun seniornya. Disiplin waktu, untuk ke disiplin para karyawan terlihat cukup disiplin seperti halnya, masuk tepat waktu dan pulang pada jam yang telah di tentukan.

Sedangkan Kualifikasi Promosi Jabatan di PT. Alam Perkasa Lestari ada 5, yaitu kejujuran, Prestasi kerja, kerja sama, loyalitas dan pendidikan. Kejujuran, para karyawan selalu masuk sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Prestasi kerja, karyawan yang tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan maka akan mempunyai prestasi yang buruk di mata atasan. Karyawan tersebut akan cukup sulit untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataupun kenaikan gaji di setiap bulan atau tahunnya. Begitupun sebaliknya, karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan baik maka akan lebih mudah mendapatkan prestasi yang cukup baik. Di antaranya mendapatkan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji setiap bulannya. Kerja sama, dalam kerja sama karyawan terlihat cukup baik salah satu nya untuk mencapai target atasan. Loyalitas, beberapa karyawan memiliki loyalitas

yang cukup tinggi salah satu contohnya, menawarkan barang dagangan di luar jam kantor atau bahkan pulang lebih lama dari jam yang ditentukan untuk mengerjakan pekerjaan yang harus di selesaikan. Pendidikan, karyawan mampu mempunyai pendidikan dan pengalaman yang melebihi dari standar kualifikasi promosi jabatan yang di tentukan.

Tabel 1.3
Data Penjualan Sales PT.Alam Perkasa Lestari
Per Januari-Desember 2020

Bulan	Tahun	Penjualan	Target	Realisasi	Jumlah
Januari	2020	54	60	90%	2
Februari	2020	68	60	113%	4
Maret	2020	49	60	81,6%	1
April	2020	65	60	108,3%	5
Mei	2020	55	60	91,6%	1
Juni	2020	37	60	61,6%	1
Juli	2020	28	60	46,6%	3
Agustus	2020	59	60	98,3%	1
September	2020	20	60	33,3%	8
Oktober	2020	42	60	70%	2
November	2020	70	60	116,6%	4
Desember	2020	52	60	86,6%	1

Sumber: PT. Alam Perkasa Lestari 2020

Dari tabel di atas, terlihat realisasi penjualan sales PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin perbulan Januari sampai bulan Desember 2020. Bahwa dari 12 bulan tersebut terdapat 2 bulan yang tidak terealisasi pada bulan juli dan bulan september, dan 10 bulan lainnya target penjualan sales terealisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa penjualan sales PT. Alam Perkasa Lestasi Palembang target penjualannya rata-rata terealisasi. Dengan

selalu tercapainya target penjualan sales, maka PT Alam Perkasa Lestasi Banyuasin dapat melihat hasil pencapaiannya yang telah diperoleh Sales sehingga, PT Alam Perkasa Lestasi Banyuasin dapat mempromosikan jabatan yang lebih tinggi kepada sales tersebut.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Alam Perkasa Lestari Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan : Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Alam Perkasa Lestari Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis.

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan meningkatkan dan menambah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yaitu teori dalam prestasi kerja. Hal lain yang juga diharapkan dari hasil penelitian yaitu penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau sumber bagi peneliti berikutnya yang membahas masalah yang sama.

2. Secara praktis.

Untuk dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja yang lebih efektif.

1.5 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

A. Penelitian Terdahulu

Menurut Usman, B. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (54). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April sampai bulan Juli 2017 di PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah “sampel jenuh” dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 30 orang karyawan. Variabel Bebas (X) yaitu penilaian prestasi kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan.

Sedangkan menurut Andry, M. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Armada Banda Jaya Aceh*

Besar (Doctoral dissertation). Penelitian karya ilmiah ini akan membahas pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Armada Banda Jaya Aceh Besar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Armada Banda Jaya Aceh Besar yang berjumlah 85 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan metode Slovin. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari responden. Pengumpulan data primer dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menjelaskan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Armada Banda Jaya Aceh Besar dengan nilai signifikansi $< 5\%$. Derajat hubungan kolerasi antara penilaian prestasi kerja maupun kerja dengan promosi jabatan pada PT Armada Banda Jaya Aceh Besar adalah positif dan kuat. Namun peran prestasi kerja dalam mempengaruhi promosi jabatan pada PT Armada Banda Jaya Aceh Besar masih relatif lemah atau kurang dominan disbanding faktor lainnya di luar model analisis.

B. Kerangka Teoritis

1. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014) Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukankaryawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

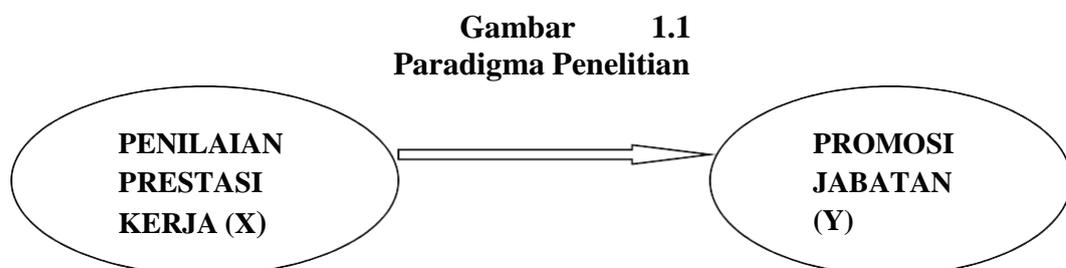
2. Promosi Jabatan

Menurut Menurut Hasibuan (2018) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Hubungan Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan, bagi manusia salah satunya adalah keinginan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya. Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa kebutuhan itu dapat terpenuhi, salah satunya yaitu dengan jalan promosi jabatan. Dengan mengadakan promosi, maka akan berguna bagi perusahaan dan juga mampu membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan yang dipromosikan maupun karyawan lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dipromosikan, dan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja.

Dari pengertian di atas, bahwa promosi jabatan adalah suatu peningkatan jabatan dari level rendah ke level yang lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya serta penghasilannya bertambah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



1.5.2 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang belum bisa dan akan segera dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan hasil dari uraian yang dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Alam Perkasa Lestari

H_1 : Ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Alam Perkasa Lestari

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktifitas.

Menurut Sutrisno (2011) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai (2013), mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan”.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2015) :

1. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (*Planning*)
- Pengorganisasian (*Organizing*)
- Pengarahan (*Directing*)
- Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)
- Pengembangan (*Development*)
- Kompensasi (*Compensation*)

- Pengintegrasian (*Integration*)
- Pemeliharaan (*Maintenance*)
- Pemberhentian (*Separation*)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur tenaga kerja dengan memakai fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi manajerial dan operasional.

Veithzal Rivai (2015) : Fungsi-fungsi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajemen

Fungsi ini terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

g. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2.3 Penilaian Prestasi Kerja

Suatu perusahaan senantiasa perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini penting dilakukan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2013) definisi Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Penilaian prestasi kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan

hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (2014) Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukankaryawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dari pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

2.3.1 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Sutrisno (2014):

1. Hasil Kerja

Hasil kerja karyawan terbilang cukup baik, karena setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan para karyawan juga dapat mencapai target yang diberikan oleh atasan masing-masing.

2. Inisiatif

karyawan memiliki inisiatif yang cukup baik dalam memajukan perusahaan. Salah satunya karyawan sering mengerjakan pekerjaan di luar jobdesknya sendiri.

3. Sikap

Wajib memiliki sikap sopan dan bertanggung jawab atas pekerjaan/perbuatan yang dilakukannya. Salah satunya karyawan wajib bersikap sopan dan menghargai atasan maupun seniornya.

4. Disiplin waktu

ke disiplinian para karyawan terlihat cukup disiplin seperti halnya, masuk tepat waktu dan pulang pada jam yang telah di tentukan.

2.3.2 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

T. Hani Handoko (2010) mengatakan bahwa kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

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

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

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

3. Keputusan Penempatan

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

4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

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

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus di teliti.

6. Penyimpangan Proses Staffing

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

7. Ketidak Akuratan Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukka kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau kompenen lain system informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan Desain Pekerjaan

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

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal dengan adil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan Eksternal

Prestasi kerja juga tidak lepas dari pengaruh dari luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan kondisi financial atau masalah pribadi karyawan.

2.3.3 Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Rivai (2015):

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :

a. *Rating scale* (skala penilaian).

Tenik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

b. *Checklist*.

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan

yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.

c. Metode peristiwa kritis.

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

d. Metode peninjauan lapangan.

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.

e. Tes dan observasi.

Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

f. Metode evaluasi kelompok.

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, Grading atau forced distribution. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, Point allocation method, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari :

a. Penilaian diri.

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Penilaian Psikologis.

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

c. Teknik pusat penilaian.

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

d. Pendekatan management by objective.

Bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang

akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

Menurut Rivai (2015) ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

2. Sistem Peringkat (*ranking system*)

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.

3. 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.

2.3.4 Hambatan-hambatan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Rivai (2015) mengatakan bahwa ada 5 (lima) kendala dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. Halo Effect

Kendala ini muncul ketika orang yang menilai memiliki hubungan dengan karyawan yang dinilai, menurut Handoko faktor tersebut akan mempengaruhi objektivitas atau berpotensi menimbulkan bias.

2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Penilai terkadang tidak merasa nyaman memberikan penilaian yang terlalu baik atau terlalu buruk sehingga hanya memberikan penilaian rata-rata.

3. Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras.

Bila standar penilaian prestasi tidak jelas maka akan muncul kecenderungan penilai memberikan penilaian yang terlalu lunak maupun penilaian yang terlalu ketat.

4. Prasangka Pribadi.

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5. Pengaruh Kesan Terakhir.

Kesan terakhir terkadang memberikan pengaruh yang dominan dalam proses penilaian. Bila suatu pekerjaan atau tugas berakhir maka penilaian akan baik pula namun jika berakhir buruk maka keseluruhan penilai akan menjadi buruk.

2.3.5 Syarat-syarat Penilai

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman. Hasibuan (2016), menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
2. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil dan objektif.

3. Penilai harus mempunyai authority (kewenangan) formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.3.6. Unsur-unsur yang Dinilai

Menurut Hasibuan (2016), unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam memahami peraturan yang telah ditetapkan.

Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan, atasan dan bawahannya; kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta tanggungjawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

2.4 Pengertian Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan yang baik akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat dipromosikan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut mengenai promosi jabatan berdasarkan pernyataan para ahli sebagai berikut :

Menurut Menurut Hasibuan (2018) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih

tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Siagian (2016) promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

2.4.1 Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2018) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

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. 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 alat-alat dengan baik.

3. Kerja sama

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

4. 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.

5. Pendidikan

karyawan mampu mempunyai pendidikan dan pengalaman yang melebihi dari standar kualifikasi promosi jabatan yang di tentukan.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan bertujuan untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi; menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi,

status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar, merangsang karyawan agar bekerja lebih bergairah, bersemangat, dan berdisiplin sehingga produktivitasnya akan meningkat, mempermudah penarikan pelamar kerja. Para pelamar akan tertarik untuk bekerja di perusahaan, jika perusahaan itu memberikan kesempatan promosi yang besar kepada para karyawannya. Selain itu, promosi juga bertujuan untuk memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi, menambah pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan, mengisi kekosongan jabatan dan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.4.3 Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012) dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga.

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang

terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.4.4. Syarat-syarat Promosi Jabatan.

Menurut Prof. Sondang P.Siagian (2016), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

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

2. Tingkat pendidikan

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

3. Loyalitas

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

4. Kejujuran

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

5. Tanggung jawab

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

6. Kepandaian bergaul

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

7. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

8. Inisiatif dan kreatif

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

2.4.5 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012), terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering.

1. Promosi sementara.

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.

2. Promosi tetap.

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

3. Promosi kecil.

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi kering.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Alam Perkasa Lestari yang berlokasi di Jl. Pasir Putih, Kabupaten Banyu Asin, Sumatera Selatan. ‘Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di Kabupaten Banyuasin hanya ada PT Alam Perkasa Lestari yang memproduksi minuman kemasan dan adanya kesediaan Perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

3.2 Desain Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yaitu pengujian proses pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisa keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, maka penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Sedangkan memperoleh gambaran ataupun menguraikan keadaan suatu objek penelitian pada saat peneliti sedang berlangsung, yaitu mengenai prestasi kerja dan promosi jabatan pada PT. Alam Perkasa Lestari, maka jenis metode yang dipergunakan adalah deskriptif kuantitatif.

3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel yang dimaksud memecah variabel yang terkandung menjadi bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (Independent)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas diberi simbol (X) yaitu Penilaian Prestasi Kerja.

2. Variabel terikat (Dependent)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel Independent (bebas). Variabel terikat diberi simbol (Y), yaitu Promosi Jabatan

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Penilaian Prestasi Kerja (X)	<p>penilaian prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukankaryawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.</p> <p>Sutrisno (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Inisiatif 3. Sikap 4. Disiplin waktu 5. Kualitas kerja
Promosi Jabatan (Y)	<p>Promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.</p> <p>Hasibuan (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Prestasi Kerja 3. Kerja Sama 4. Loyalitas 5. Pendidikan

3.4 Metode Penarikan Sampel

Teknik pemilihan sampel dimana popuasi dijadikan sampel disebut metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 karyawan yang berada di bagian Manajer Kepala, Adm dan Accounting, Sales Supervisor, Salesman, Kepala Gudang, Stock Keeper dan Helper. Di karenakan jumlah karyawan kurang 100 maka semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer merupakan informasi atau data yang berasal dari sumber asli, yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan memberikan angket (Kuesioner) yang diberikan kepada karyawan PT. Alam Perkasa Lestari yang bertindak sebagai sampel.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Data yang dimaksud adalah sejarah PT, struktur organisasi, jumlah karyawan, job deskripsi masing-masing pegawai, buku-buku panduan serta internet.

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner secara langsung dan tertulis, untuk dijawab secara tertulis oleh responden sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Peneliti menggunakan metode skala likert (Likert's Summated Ratings) dalam pengukuran jawaban responden. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S): diberi nilai 4
- 3) Cukup (C): diberikan nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS): diberi nilai 2

5) Sangat Tidak Setuju (STS): diberi nilai 1

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrument penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan realibilitas perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reiabilitas. Karena validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel, maka penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (Kuesioner)

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid maka perlu uji kuesioner tersebut (Juliansyah Noor, 2017)

Adapun sarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,3$ maka item tersebut dinyatakan valid
2. Jika koefisien korelasi $r < 0,3$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Menurut Imam Ghozali (2018) Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama (Juliansyah Noor, 2017)

Menurut Imam Ghozali (2018) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menunjukkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS 23.0 for Windows.

3.6.3 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data, dengan uji statistis *Komogof-Smimof* (K-S). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Priyanto, 2010)

3.6.4 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian

dilakukan pada SPSS dengan menggunakan Test For Linearity dengan taraf signifikansi 0,05 Data variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (linearity) $< 0,05$ (Priyanto, 2010)

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah terakhir dalam analisis data, yang mana bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Penilaian prestasi kerja) dengan variabel terikat (Promosi jabatan) terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dipercaya, kemudian diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian dilakukan sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang diajukan (Sugiyono 2019), sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Promosi Jabatan
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak dimana tidak ada Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dimana analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal yang dapat diukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam situasi dimana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan mempengaruhi satu variabel terikat

(Sekaran dan Bougie, 2017). Analisis regresi dalam penelitian ini terdiri dari variabel sebagai berikut:

Variabel X : Variabel independet atau variabel yang mempengaruhi dalam hal ini adalah Penilaian prestasi kerja

Variabel Y : Variabel dependent atau variabel yang dipengaruhi dalam hal ini adalah promosi jabatan

Analisis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan dipakai rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bx+ei$$

Keterangan:

Y : Penilaian prestasi kerja

a : Konstanta (nilai Y, apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

x : Promosi jabatan

ei : Error atau residual.

(Sugiyono, 2016)

2. Uji Pengaruh Variabel

Uji pengaruh variabel bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel X (Penilaian Prestasi Kerja) dan Variabel Y (Promosi Jabatan), dengan menggunakan variabel product momen. Uji pengaruh variabel ini dilakukan dengan aplikasi SPSS, untuk menginterpretasi dapat mengacu pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Interprestasi Pengaruh Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghazali,2013) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh (%) kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu, jika (R^2) = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variabel dependen, tetapi jika koefisien determinasi (R^2) = 1, maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen. Derajat koefisien determinasi dicari dengan rumus statistika yang digunakan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi atau penentu

r = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

PT Alam Perkasa Lestari merupakan perusahaan yang tergabung dalam Wings Group yang merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak dalam bidang Fast Moving Consumer Goods yang saat ini semakin berkembang pesat di Indonesia.

PT. Alam Perkasa Lestari di dirikan oleh 4 orang, pertama Harjo Sutanto, Ferdinand Katuari, Oen Jong Khing, Tan Siek Miaw dan sekarang pemiliknya anak dari Ferdinand Katuari yaitu, Eddy William Katuari. PT. Alam Perkasa Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi minuman kaleng (Ale-ale), yang beralamat di jalan Jl.Pasir Putih No .Km17 Kelurahan Sukajadi, Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin – Sumatera Selatan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadikan perusahaan produksi minuman kemasan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Misi

1. Memberikan produk yang maksimal dengan harga cukup terjangkau.
2. Meningkatkan pelayanan secara berkala sesuai perkembangan.
3. Memberikan kualitas SDM dan produk sesuai tuntutan konsumen.
4. Berusaha meningkatkan sarana dan prasarana sesuai berkembang.

4.3 Job Description

Setiap perusahaan memiliki kegiatan yang berbeda, demikian pula orang-orang yang ada didalamnya akan melakukan tugas sesuai dengan tugas dan wewenang nya masing-masing. Dalam hal ini uraian tugas dari setiap struktur pada PT. Alam Perkasa Lestari adalah sebagai berikut:

1. Manajer Kepala

- a. Memimpin operasi harian perusahaan
- b. Menetapkan tujuan
- c. Melakukan komunikasi dengan baik
- d. Memotivasi seluruh karyawan
- e. Menjalankan kebijakan
- f. Memberikan pelatihan dan evaluasi
- g. Memimpin rapat umum

2. ADM dan Accounting

- a. Membuat pembukuan keuangan kantor
- b. Membuat laporan keuangan
- c. Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

3. Sales Supervisor

- a. Mengkoordinir salesman dalam pelaksanaan tugas penjualan produk.
- b. Menanggapi dan mempelajari masalah yang dihadapi oleh bawahan.

- c. Menjalin hubungan yang baik dengan relasi.
- d. Membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

4. Sales/Salesman

- a. Memasarkan produk customer yang akan dipasarkan.
- b. Memperluas daerah pemasaran dan mencari relasi baru.
- c. Mengikuti perkembangan dan menantisipasi situasi pasar.
- d. Membuat laporan harian penjualan dan mengisi kartu penjualan per relasi ke sales supervisor.

5. Kepala Gudang

- a. Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang yang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.
- b. Mengecek kesesuaian antara surat pesanan (SP) pembelian dan Fakturnya.
- c. Membuat bukti barang masuk (BBM).
- d. Membuat laporan bulanan stock barang.
- e. Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan (SP) dari relasi untuk dikirim.
- f. Mengkoordinir bagian stock keeper dan helper.
- g. Membuat surat permintaan barang.

6. Stock Keeper

- a. Menerima barang retur penjualan dan *expired date* dari relasi untuk diserahkan ke kepala gudang.

- b. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan kerja kepada kepala gudang.
- c. Melakukan pengiriman barang ke relasi sesuai dengan faktur penjualan tepat waktu.
- d. Menjaga keamanan harta perusahaan dan dokumen penting yang berada dalam pengelolaannya.

7. Helper

- a. Membantu stock keeper dan kepala gudang dalam memasarkan produk yang ditawarkan.
- b. Membantu secara langsung dalam pengiriman barang ke relasi.
- c. Menerima barang yang diserahkan oleh bagian stock keeper untuk dipasarkan.
- d. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan kerja kepada kepala gudang.
- e. Melaporkan jika barang tersebut telah dikirim.

4.4 Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah terkumpul di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	21	48%
Wanita	23	52%
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah di kumpulkan diketahui jenis kelamin responden perempuan sebanyak 23 orang (52%) dari total keseluruhan responden dan 21 orang (48%) adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
18-25	16	36%
26-35	20	46%
36-45	8	18%
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA/SMK	28	63%
D3	12	28%
S1	4	9%
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

4.5 Tabulasi Pernyataan Responden

4.5.1 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 4.4
Responden siap mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah di tetapkan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	14	32%
Setuju	27	61%
Netral	3	7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa 14 responden (32%) menyatakan sangat setuju mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah di tetapkan. 27

responden (61%) menyatakan setuju, 3 responden (7%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 93% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah di tetapkan.

Tabel 4.5
Responden akan bekerja dengan cepat dan tepat

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	14%
Setuju	17	39%
Netral	19	43%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa 6 responden (14%) menyatakan sangat setuju bekerja dengan cepat dan tepat. 17 responden (39%) menyatakan setuju, 19 responden (43%) menyatakan netral, 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 53% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju bekerja dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.6
Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	28	64%
Netral	15	34%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa 1 responden (2%) menyatakan sangat setuju tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. 28 responden (64%) menyatakan setuju, 15 responden (34%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 66% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.7
Responden dapat mengatasi masalah yang sering timbul di dalam perusahaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	14%
Setuju	31	70%
Netral	7	16%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa 6 responden (14%) menyatakan sangat setuju dapat mengatasi masalah yang sering timbul di dalam perusahaan. 31 responden (70%) menyatakan setuju, 7 responden (16%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 84% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju mengatasi masalah yang sering timbul di dalam perusahaan.

Tabel 4.8
Responden dapat membuat gagasan atau ide baru di luar rutinitas pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	20%
Setuju	12	28%
Netral	14	32%
Tidak Setuju	7	16%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasi Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa 9 responden (20%) menyatakan sangat setuju dapat membuat gagasan atau ide baru di luar rutinitas pekerjaan. 12 responden (28%) menyatakan setuju, 14 responden (32%) menyatakan netral, 7 responden menyatakan (16%) tidak setuju, 2 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 48% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju membuat gagasan atau ide baru di luar rutinitas pekerjaan.

Tabel 4.9
Responden bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	18	41%
Netral	18	41%
Tidak Setuju	6	14%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa 1 responden (2%) menyatakan sangat setuju melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya. 18 responden (41%) menyatakan setuju, 18 responden (41%) menyatakan netral, 6 responden (14%)

menyatakan tidak setuju, 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 43% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya.

Tabel 4.10
Responden dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat jam bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	16%
Setuju	26	59%
Netral	11	25%
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa 7 responden (16%) menyatakan sangat setuju saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat jam bekerja. 26 responden (59%) menyatakan setuju, 11 responden (25%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 75% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju saling membantu pada saat jam bekerja.

Tabel 4.11
Responden selalu melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	17	39%
Netral	15	34%
Tidak Setuju	12	27%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju selalu melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja. 17

responden (39%) menyatakan setuju, 15 responden (34%) menyatakan netral, 12 responden (27%) yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 39% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja.

Tabel 4.12
Responden dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup perusahaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	7%
Setuju	31	71%
Netral	9	20%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa 3 responden (7%) menyatakan sangat setuju dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup perusahaan. 31 responden (71%) menyatakan setuju, 9 responden (20%) menyatakan netral, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 78% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju mengambil keputusan sesuai ruang lingkup tugas.

Tabel 4.13
Responden selalu datang ke kantor tepat waktu

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	29	66%
Netral	15	34%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju selalu datang ke kantor tepat waktu. 29 responden (66%) menyatakan setuju, 15 responden (34%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 66% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju selalu datang ke kantor tepat waktu.

Tabel 4.14
Responden selalu mentaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	14%
Setuju	25	57%
Netral	12	27%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa 6 responden (14%) menyatakan sangat setuju mengerjakan selalu mentaati semua peraturan dan siap di berikan sanksi hukuman jika melanggar peraturan. 25 responden (57%) menyatakan setuju, 12 responden (27%) menyatakan netral, 1 responden (2%) menyatakan

tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 71% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju mentaati semua peraturan dan siap di berikan sanksi hukuman jika melanggar peraturan.

Tabel 4.15
Responden selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang di tentukan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	27	61%
Netral	16	37%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada responden menyatakan sangat setuju selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang di tentukan. 27 responden (61%) menyatakan setuju, 16 responden (37%) menyatakan netral, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 61% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang di tentukan.

Tabel 4.16
Responden selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	32	73%
Netral	11	25%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa 1 responden (2%) menyatakan sangat setuju selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. 32 responden (73%) menyatakan setuju, 11 responden (25%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 75% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari cermat meminimalkan kesalahan.

Tabel 4.17
Responden selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan perusahaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	4%
Setuju	29	66%
Netral	13	30%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa 2 responden (41%) menyatakan sangat setuju memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan perusahaan. 29 responden (66%) menyatakan setuju, 13 responden (30%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 70% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan perusahaan.

Tabel 4.18
Responden selalu memenuhi jumlah produksi hasil kerja yang di harapkan perusahaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	4%
Setuju	21	48%
Netral	18	41%
Tidak Setuju	3	7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa 2 responden (4%) menyatakan sangat setuju memenuhi jumlah produksi hasil kerja yang di harapkan perusahaan. 21 responden (48%) menyatakan setuju, 18 responden (41%) menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 52% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju selalu memenuhi jumlah produksi hasil kerja yang di harapkan perusahaan.

4.5.2 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Promosi Jabatan

Tabel 4.19
Dalam mempromosikan karyawan di PT. Alam Perkasa Lestari tingkat kejujuran menjadi tolak ukur

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	13	30%
Setuju	27	61%
Netral	4	9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa 13 responden (30%) menyatakan sangat setuju dalam mempromosikan karyawan tingkat kejujuran menjadi tolak

ukur. 27 responden (61%) menyatakan setuju, 4 responden (9%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 91% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju dalam mempromosikan karyawan dari tingkat kejujuran menjadi tolak ukur.

Tabel 4.20
Responden bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5%
Setuju	34	77%
Netral	8	18
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa 2 responden (5%) menyatakan sangat setuju responden bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada. 34 responden (77%) menyatakan setuju, 8 responden (18%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 82% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.

Tabel 4.21
Responden tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak nya

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	10	23%
Setuju	27	61%
Netral	7	16%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa 10 responden (23%) menyatakan sangat setuju tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak nya. 27 responden (61%) menyatakan setuju, 7 responden (16%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 84% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak-nya.

Tabel 4.22
Prestasi kerja responden sudah sesuai dengan harapan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	18%
Setuju	29	66%
Netral	7	16%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa 8 responden (18%) menyatakan sangat setuju prestasi kerja responden sudah sesuai dengan harapan. 29 responden (66%) menyatakan setuju, 7 responden (16%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan

demikian dapat di simpulkan bahwa 84% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju bahwa prestasi kerja responden sudah sesuai dengan harapan.

Tabel 4.23
Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	14%
Setuju	34	77%
Netral	4	9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa 6 responden (14%) menyatakan sangat setuju pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan. 34 responden (77%) menyatakan setuju, 4 responden (9%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 91% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju bahwa pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan.

Tabel 4.24
Responden puas atas pencapaian prestasi yang di raih

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	18%
Setuju	34	77%
Netral	2	5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa 8 responden (18%) menyatakan sangat setuju responden puas atas pencapaian prestasi yang di raih. 34

responden (77%) menyatakan setuju, 2 responden (5%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 95% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju atas pencapaian yang di raih.

Tabel 4.25
Responden dan rekan kerja bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	11	25%
Setuju	29	66%
Netral	4	9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa 11 responden (25%) menyatakan sangat setuju responden dan rekan kerja bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan. 29 responden (66%) menyatakan setuju, 4 responden (9%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 91% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju saya dan rekan kerja bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.26
Rekan kerja selalu membantu apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	41%
Setuju	25	57%
Netral	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa 18 responden (41%) menyatakan sangat setuju rekan kerja selalu membantu apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja. 25 responden (57%) menyatakan setuju, 1 responden (2%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 98% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju rekan kerja selalu membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.27
Responden berhubungan baik dengan rekan kerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	20%
Setuju	28	64%
Netral	6	14%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa 9 responden (20%) menyatakan sangat setuju responden berhubungan baik dengan rekan kerja. 28 responden (64%) menyatakan setuju, 6 responden (14%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2%) menyatakan sangat

tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 84% karyawan PT Alam Perkasa Lestari setuju saya berhubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.28
Responden selalu loyal terhadap perusahaan di tempat bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	18%
Setuju	28	64%
Netral	8	18%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa 8 responden (18%) menyatakan sangat setuju responden selalu loyal terhadap perusahaan di tempat bekerja. 28 responden (64%) menyatakan setuju, 8 responden (18%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 82% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju saya selalu loyal terhadap perusahaan di tempat bekerja.

Tabel 4.29
Responden selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan atasan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	37	84%
Netral	2	5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa 5 responden (11%) menyatakan sangat setuju selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan atasan. 37 responden (84%) menyatakan setuju, 2 responden (5%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 95% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju saya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan atasan.

Tabel 4.30
Loyalitas perlu menjadi pertimbangan dalam kegiatan promosi jabatan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5%
Setuju	41	93%
Netral	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa 2 responden (5%) menyatakan sangat setuju loyalitas perlu menjadi pertimbangan dalam kegiatan promosi jabatan. 41 responden (93%) menyatakan setuju, 1 responden (2%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 98% karyawan PT Alam Perkasa Lestari setuju loyalitas perlu menjadi pertimbangan dalam kegiatan promosi jabatan.

Tabel 4.31
Pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	36	82%
Netral	3	7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa 5 responden (11%) menyatakan sangat setuju pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan. 36 responden (82%) menyatakan setuju, 3 responden (7%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan

demikian dapat di simpulkan bahwa 93% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.32
Jabatan responden yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	10	23%
Setuju	31	70%
Netral	3	7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa 10 responden (23%) menyatakan sangat setuju jabatan responden yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan. 31 responden (70%) menyatakan setuju, 3 responden (7%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa 93% karyawan PT. Alam Perkasa Lestari setuju jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Tabel 4.33
Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	41%
Setuju	22	50%
Netral	4	9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa 18 responden (41%) menyatakan sangat setuju perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan. 22 responden (50%) menyatakan setuju, 4 responden (9%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 91% karyawan PT Alam Perkasa Lestari setuju bahwa perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui validitas atau ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur akan dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari angka yang telah ditentukan pada r tabel yaitu sebesar 0,3. Penulis menggunakan *software SPSS Versi 23* dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.34
Uji Validitas Variabel X

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,578	0,3	Valid
2	Pernyataan 2	0,331	0,3	Valid
3	Pernyataan 3	0,478	0,3	Valid
4	Pernyataan 4	0,433	0,3	Valid
5	Pernyataan 5	0,692	0,3	Valid
6	Pernyataan 6	0,505	0,3	Valid
7	Pernyataan 7	0,604	0,3	Valid
8	Pernyataan 8	0,531	0,3	Valid
9	Pernyataan 9	0,385	0,3	Valid
10	Pernyataan 10	0,567	0,3	Valid
11	Pernyataan 11	0,434	0,3	Valid
12	Pernyataan 12	0,357	0,3	Valid
13	Pernyataan 13	0,404	0,3	Valid
14	Pernyataan 14	0,548	0,3	Valid
15	Pernyataan 15	0,492	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur penilaian prestasi kerja. Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki r hitung lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,3 yang artinya seluruh instrumen pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.35
Uji Validitas Variabel Y

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,519	0,3	Valid
2	Pernyataan 2	0,555	0,3	Valid
3	Pernyataan 3	0,518	0,3	Valid
4	Pernyataan 4	0,312	0,3	Valid
5	Pernyataan 5	0,620	0,3	Valid
6	Pernyataan 6	0,579	0,3	Valid
7	Pernyataan 7	0,523	0,3	Valid
8	Pernyataan 8	0,365	0,3	Valid
9	Pernyataan 9	0,599	0,3	Valid
10	Pernyataan 10	0,598	0,3	Valid
11	Pernyataan 11	0,505	0,3	Valid
12	Pernyataan 12	0,657	0,3	Valid
13	Pernyataan 13	0,648	0,3	Valid
14	Pernyataan 14	0,631	0,3	Valid
15	Pernyataan 15	0,454	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software Versi 23

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur promosi jabatan. Dapat di lihat bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,3 yang berarti seluruh instrumen pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Dwi Priyatno (2011), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software Versi 23

Berdasarkan tabel 3.36 di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel penilaian prestasi kerja di dapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,766 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software Versi 23

Berdasarkan tabel 3.37 di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel penilaian prestasi kerja di dapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

4.7 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel untuk mengetahui apakah data populasi tersebut terdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan melakukan uji One-Sample Kolmogorov Smirnov. Normalitas distribusi data dapat di hitung berdasarkan nilai *Asymtotic Significant* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05, data

dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada tabel 4.38 berikut ini :

Tabel 4.38
Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y	Unstandardized Residual
N		44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,16	57,64	,0000000
	Std. Deviation	4,908	4,281	3,53889582
Most Extreme Differences	Absolute	,123	,110	,081
	Positive	,071	,086	,081
	Negative	-,123	-,110	-,073
Test Statistic		,123	,110	,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software Versi 23

Dari hasil uji didapatkan nilai *Asymp Sig.* Untuk variabel penilaian prestasi kerja (X) sebesar 0,090 ; untuk variabel promosi jabatan (Y) sebesar 0,200. Nilai *Asymp Sig* kedua variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data semua variabel berdistribusi normal.

4.8 Uji Linieritas

Penggunaan teknik statistik analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel harus memenuhi persyaratan antara lain bahwa variabel-variabel tersebut harus bersifat linear. Jika sifat ini tidak terpenuhi, maka teknik analisis regresi dan pengaruh tidak dapat dilakukan. Uji linieritas variabel bebas terhadap variabel serikat dilakukan dengan menggunakan One-Way Anova dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

4.39
Hasil Uji Linieritas Penilaian Prestasi Kerja (X) Terhadap Promosi
Jabatan (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	513,348	17	30,197	2,857	,008
Linearity	249,659	1	249,659	23,618	,000
Deviation from Linearity	263,689	16	16,481	1,559	,153
Within Groups	274,833	26	10,571		
Total	788,182	43			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23

Dari hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.39 diatas untuk variabel penilaian prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) di peroleh nilai *Sig Deviation From Linearity* sebesar $0,153 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh penilaian prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) adalah linear.

4.9 Uji Hipotesis

Tabel 4.40
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,557	6,160		4,960	,000
X	,491	,111	,563	4,413	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23

Ho = Tidak ada pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

H₁ = Ada Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Tabel 4.41
Tabel Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,557	6,160		4,960	,000
X	,491	,111	,563	4,413	,000

a. Dependent Variable: Y

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 di terima dan H_1 di tolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(44-2) = 42$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,68195. Berdasarkan hasil perhitungan, di peroleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $4,413 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,68195, sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh pada signifikan terhadap promosi jabatan. Dengan kata lain, berdasarkan hasil pengujian tersebut hipotesis penelitian yang diajukan pada penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.9.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independent/penilaian prestasi kerja (X) dan variabel dependent/promosi jabatan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel. Dapat di lihat dari koefisien pada tabel 4.41 di bawah ini

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23

Hasil perhitungan SPSS versi 23 menunjukkan bahwa bentuk pengaruh variabel penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi linier sederhana penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,557 + 0,491 X + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a = 30,557

Artinya bahwa jika tidak ada pengaruh penilaian prestasi kerja (X) maka nilai

Konsisten promosi jabatan (Y) adalah sebesar 30,557

2. Nilai b = 0,491

Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat penilaian prestasi kerja (X) maka nilai konsisten promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,491.

4.9.2 Uji Korelasi

Tabel 4.2
Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Penilaian prestasi kerja	Promosi jabatan
Penilaian prestasi kerja	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	44	44
Promosi jabatan	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sebesar 0,563. Mengacu pada tabel 3.2 interpretasi koefisien korelasi, variabel X dan Y berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, maka dapat disimpulkan ada hubungan positif antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan.

4.10 Uji Determinasi

Koefisien determinasi gunanya untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel bebas dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel terikat. Hasil perhitungan program SPSS versi 23 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi tersebut ditunjukkan pada tabel 4.42.

Tabel 4.42
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,300	3,581

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23

Dari tabel di atas diketahui nilai R Square atau Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,317. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh penilaian prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) adalah sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar 68,3% promosi jabatan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, tingkat stres kerja. (Handoko, 2011).

R (0,563) = interval koefisien 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, maka dapat disimpulkan ada hubungan positif antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada karyawan PT. Alam Perkasa Lestari, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,413 > 1,68195$) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dari signifikan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan PT. Alam Perkasa Lestari.
2. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dimiliki PT. Alam Perkasa Lestari mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan, yang dibuktikan dengan hasil pada pengujian analisis sederhana diperoleh $Y = 30,557 + 0,491 X + e$, yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel penilaian prestasi kerja maka akan meningkatkan promosi jabatan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini memberikan masukan yang positif kepada pihak perusahaan dalam hal promosi jabatan terhadap karyawan. Dalam hal ini pihak pimpinan ataupun manajemen PT. Alam Perkasa Lestari harus lebih memperhatikan persoalan promosi jabatan, dimana apabila promosi jabatan dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Dalam penelitian ini yang di teliti hanya terbatas penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan, sedangkan faktor-faktor lain juga berpengaruh seperti Lingkungan kerja fisik dan non fisik, budaya perusahaan, motivasi, program pensiun dan masih banyak lagi variabel lain untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2018, “ Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah, 2017. Metodologi Penelitian, Jakarta : Kencana Prenada Media Group

- Pasambaka, Y. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Perkreditan Rakyat Yaspis Dana Prima Tentena. *Jurnal Ilmiah Pena: Sains dan Ilmu Pendidikan*, 7(2), 55-64.
- Priyanto. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta. Gava Media.
- Pujianto, P. (2013). Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Aswab Techno Indonesia. *Jurnal Economicus*, 6(2).
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2016)
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Raja grafindo persada, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER PROGRAM SARJANA MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS IBA PALEMBANG

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang sedang melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Alam Perkasa Lestari Palembang** “ Saya Rafius Novita Sari / 17220014. Semua informasidari hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Oleh sebab itu, saya memohon bantuan dan kerjasama Bapak/ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan dalam kuesioner ini untuk melengkapi pengumpulan data skripsi saya.

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Usia :
2. Masa kerja :
3. Jenis kelamin : L/P*)
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/ sederajat b. Diploma/ sederajat
c. S1/S2/S3

Keterangan :

Pilih satu kategori yang paling mendukung jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X)

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya terima kasih.

Hormat saya,

Rafius Novita Sari

Prestasi kerja Karyawan di PT.Alam Perkasa Lestari Palembang (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Hasil Kerja						
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya akan bekerja dengan cepat dan tepat.					
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
Inisiatif						
4.	Saya dapat mengatasi masalah-masalah sering timbul di dalam perusahaan.Saya dapat membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan.					
5.	Saya dapat membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan.					
6.	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
Sikap						
7.	Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan					
8.	Saya selalu melakukan kerjasama yang erat dengan rekan kerja					
9.	Saya dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup tugas.					
Disiplin Waktu						
10.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
11.	Responden selalu mentaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar					
12.	Responden selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
Kualitas Kerja						
13.	Responden selalu cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
14.	Responden selalu memenuhi persyaratan atau					

	standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					
15.	Responden selalu memenuhi jumlah produksi hasil kerja yang di harapkan perusahaan					

Promosi Jabatan di PT. Alam Perkasa Lestari Palembang (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kejujuran						
1.	Dalam mempromosikan karyawan di PT. Alam Perkasa Lestari tingkat kejujuran menjadi tolok ukur.					
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya , tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.					
3.	Karyawan tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak-nya.					
Prestasi Kerja						
4.	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan.					
5.	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan.					
6.	Saya puas atas pencapaian prestasi yang saya raih dalam melakukan pekerjaan saya					
Kerja Sama						
7.	Saya dan rekan kerja saya bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
8.	Rekan kerja saya selalu membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
9.	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya					
Loyalitas						
10.	Saya selalu loyal terhadap perusahaan di tempat saya bekerja.					
11.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan					

	dan atasan.					
12.	Loyalitas karyawan perlu menjadi pertimbangan dalam kegiatan promosi jabatan					
Pendidikan						
13.	Pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan					
14.	Jabatan responden yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan					
15.	Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan					

Lampiran 2

Variabel X (Penilaian Prestasi Kerja)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
4	3	4	4	3	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	51
4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	52
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
4	4	3	4	2	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	53
4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	49
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	59
4	3	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	5	4	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	52
4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	56
3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	49
4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
5	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	55
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	56
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	49
5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	56
4	3	3	4	3	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	55
4	4	3	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	59
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	45
3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	46
5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	62
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	58
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	56
5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	51
4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	52
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	64
4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	46
5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	59
4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	5	57
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
5	3	4	5	2	2	4	2	4	4	2	3	4	5	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	55
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	54
5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	59

Lampiran 3

Variabel Y (Promosi Jabatan)

P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	52
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	59
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	55
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	59
3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	60
3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	57
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	56
3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	54
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	59
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	60
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	55
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64
4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	56
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	66
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	57
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	56
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	55
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	59
3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	63
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	55
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	61
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	2	58
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	60
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	58

Lampiran 4**Realibilitas penilaian prestasi kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	15

Realibilitas promosi jabatan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	15

Lampiran 5

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,557	6,160		4,960	,000
	X	,491	,111	,563	4,413	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji Korelasi

Correlations

		Penilaian prestasi kerja	Promosi jabatan
Penilaian prestasi kerja	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	44	44
Promosi jabatan	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,300	3,581

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,659	1	249,659	19,471	,000 ^b
	Residual	538,523	42	12,822		
	Total	788,182	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,557	6,160		4,960	,000
	X	,491	,111	,563	4,413	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51,67	61,98	57,64	2,410	44
Residual	-8,649	7,387	,000	3,539	44
Std. Predicted Value	-2,477	1,801	,000	1,000	44
Std. Residual	-2,415	2,063	,000	,988	44

a. Dependent Variable: Y

Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,300	3,581

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS Versi 23