

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PROMOSI JABATAN
DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN
PT. AGINCOURT RESOURCES**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

SKRIPSI

OLEH:

**PARIDA UTAMI
16.860.0004**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PROMOSI JABATAN
DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN
PT AGINCOURT RESOURCES**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi

OLEH :

PARIDA UTAMI

16.860.0004

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PROMOSI
JABATAN DENGAN KINERJA PADA
KARYAWAN PT. AGINCOURT RESOURCES

NAMA MAHASISWA : PARIDA UTAMI

NO. STAMBUK : 16.860.0004

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Farida Hanum Siregar, S.Psi.,M.Psi)

Pembimbing II

(Hairul Anwar,S.Psi.,M.Si)

Mengetahui

Kepala Bagian

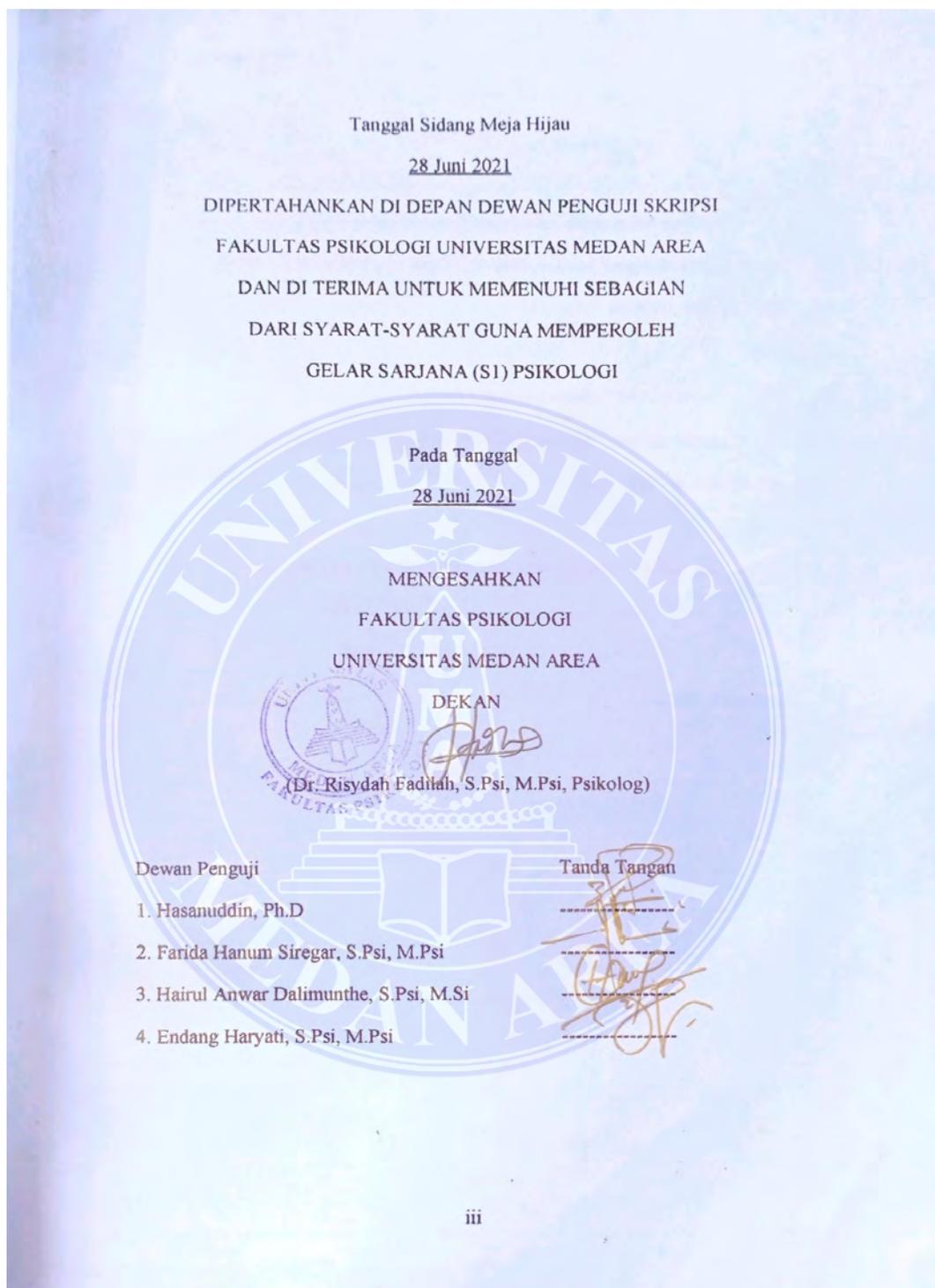
(Arif Fachrian, S.Psi.,M.Psi)

Dekan

(Dr. Risydah Fadilah,S.Psi.,M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

28 Juni 2021



Tanggal Sidang Meja Hijau

28 Juni 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DI TERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

28 Juni 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
4. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.



Parida Utami
NPM : 168600004

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Parida Utami
NPM : 16.860.0004
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Persepsi Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agincourt Resources.**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak Menyimpan, Mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada Tanggal 28 Juni 2020
Yang menyatakan


(Parida Utami)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Batang Toru. Pada tanggal 29 Desember 1996 dari Ayah Alm. Afrijal Chaniago dan Ibu Gustina Arryani Siregar, S.Pd,Sd. Penulis merupakan putri ke 5 dari 5 bersaudara, kakak pertama bernama Ika Wahyuni, Ilham Perwira, S.Pd, Bobby Rahman, SE, dan Cipta Afrina, S.Keb.

Penulis dibesarkan di Batang Toru, salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Tapanuli Selatan. Pada tahun 2002 penulis sekolah TK di TK Aisyiah Bustanul Athfal, tahun 2003-2008 penulis sekolah di SDN 01 Batangtoru, tahun 2008-2012 penulis sekolah di SMPN 1 Batangtoru, di tahun 2012-2015 penulis sekolah di SMAN 1 Batangtoru. Tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan D-III Gizi di Poltekkes Kemenkes Medan (Lubuk Pakam), tahun 2016 penulis tidak melanjutkan kuliah di kampus tersebut karena ada suatu hal lain. Tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, jurusan Psikologi.

MOTTO

**“Jangan Kamu Merasa Lemah dan Jangan Bersedih,
Sebab Kamu Paling Tinggi Derajatnya Jika Kamu Beriman “**

-Q.S Ali Imran : 139

**“Jangan Gunakan Kefasihan Bicaramu (Berdebat)
Di Hadapan Ibumu Yang Dahulu Mengajarimu Berbicara”**

-Ali bin Abi Thalib

**“Ketahuilah Bahwa Kemenangan Bersama Kesabaran,
Kelapangan Bersama Kesempitan, dan
Kesulitan Bersama Kemudahan”**

-HR Tirmidzi

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Puji Syukur kehadiran Allah Subhanahu WaTa'ala dan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya tulis ini untuk :

Ibunda ku Tercinta, Inangku Naburju, *Strong Mom* yang telah melahirkan ku, membesarkan ku, menyayangiku, mencintaiku, tak henti mendoa kan ku, selalu memaafkan segala kesalahanku, dan mendidik ku sampai sekarang.

Kepada Alm. Ayahanda Tercinta, yang menjadi suri tauladan untukku, yang mencintaiku, menyayangiku, and you will always the first Love to me. Dan kepada keluarga ku Terkasih.

Serta,

Ku persembahkan juga kepada para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah berjasa memberikan ilmu, pengajaran dan bimbingan selama kuliah kurang lebih 4 tahun ini. Dan kepada dosen pembimbing I dan pembimbing II ku yang telah sabar dalam membimbing pengerjaan skripsi ini. Dan tidak lupa juga untuk orang terkasih, sahabat, dan teman-teman yang selalu mendukung ku dan memberikan semangat menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. AGINCOURT RESOURCES

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi promosi jabatan dan kinerja pada karyawan PT. Agincourt Resources. Populasi penelitian sebanyak 32 orang karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 32 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling. Metode penelitian adalah metode kuantitatif korelasional. Teknik Pengambilan data dengan menggunakan skala *semantic diffrensial*. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi promosi jabatan dengan kinerja. Dari hasil uji yang telah dilakukan oleh penulis, yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, uji korelasi, dan uji koefisien determinansi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara persepsi Promosi Jabatan dan Kinerja pada karyawan perusahaan pertambangan yaitu PT. Agincourt Resources. Dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai untuk variabel persepsi Promosi jabatan sebesar 29.381. Hasil dari skor mean hipotetik variabel promosi jabatan didapatkan 30 karyawan (93.8%) berada pada kategori tinggi, 2 karyawan (6.2%) berada pada kategori sedang. Hasil mean hipotetik variabel kinerja didapatkan 32 karyawan (100%) berada pada kategori sedang. Hasil dari Uji korelasi pada kinerja itu sebesar 0.635 dan pearson correlation pada Promosi jabatan sebesar 0.635 dengan begitu hubungan kedua variabel adalah positif. Hasil uji R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,403 yang artinya hubungan variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 40,3%. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian. Diantaranya, motivasi, kepemimpinan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: Persepsi Promosi Jabatan, Kinerja, PT. Agincourt Resources

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN *PERSEPTION* PROMOTION WITH PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. AGINCOURT RESOURCES

This research aims to determine the correlation between persepction promotion with performance of employees in PT. Agincourt Resources. The research population was 32 employees and the sample used was 32 people. The sample technique used is total sampling. The research method is a correlational quantitative method. Techniques of data retrieval using the Semantic Difrensial scale. The hypothesis is that there is a positive correlation between persepction promotion and performance. Form the results of the tests done by the author, by using validity tests, reliability tests, normality tests, simple regression tests, correlation tests and coefficient determinancy tests. Based on the results og research, it could be concluded that there is a link between persepction promotion and performance in the field the employees in the mining company is PT. Agincourt Resources. From the simple linear regression test results showing that the value for promotion variables was 29,381. The result of the hypothetical mean score of the persepction promotion variable found that 30 employees (93.8%) were in the high category, 2 employees (6.2%) were in the medium category. The result of the hypothetical mean score of the performance variable found that 32 employees (100%) were in the medium category. The result of the test correlation on performance was 0,635 and pearson correlation at persepction promotion at 0,635 with that the link between the two variables is positive. The result of the R Square test (coefficient of determination) is 0.403, wich means that the correlation between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) is 40.3%. while the remaining 59.7% is influenced by variables of factors not examined in the study. Including, motivation, leadership, safety, environment, and job satisfaction. From the results of the research, the proposed hypothesis was accepted.

Keywords: *Persepction Promotion, Performance, PT. Agincourt Resources*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan ridho dan anugrah-Nya sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Persepsi Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agincourt Resources”** dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari dalam penyusunan Proposal Skripsi ini, tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Yang Teristimewa dan Tercinta kepada orang tua saya yang tidak terhingga kasih sayangnya, ayahanda tercinta Alm. Afrizal Chaniago yang telah mendidik saya dengan penuh kasih sayang dan ibunda terkasih

Gustina Arryani Siregar, S.Pd,SD yang telah mendidik, membesarkan saya dengan penuh cinta dengan penuh kesabaran dan penuh kasih sayang. Yang tiada henti selalu mendo'a kan, *Single Mom* dan *Single Fighter* yang memenuhi segala kebutuhan selama saya sekolah sampai kuliah tanpa ada satu pun yang kurang, dan tanpa saya merasakan berbeda dari orang yang memiliki orangtua lengkap. Terimakasih Mak untuk segala pengorbanan materi, pikiran, semangat, motivasi, dan setiap tetes keringat yang tidak akan bisa saya balas sampai kapan pun.

5. Keluarga ku Tercinta, kak Ika Wahyuni, abang Ilham Perwira, S.Pd, abang Bobby Rahman,SE , kak Cipta Afrina, S.Keb. Abang Ipar saya Hasimuddin Dalimunthe, SH, kakak ipar saya Darmayanti Siregar, S.Psi , kakak ipar saya Tengku Rurin Gusra, S.Pd.,M.Psi yang telah mendoa kan tiada henti, memberikan semangat dan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Keponakan-keponakan ku Tersayang Hanisa Aulia Dalimunthe, Fadilah Ramadhani Dalimunthe, Akifah Zahira Almira Chaniago, Indra Mahdi Chaniago, dan Haziqah Hanin Rahman Chaniago yang sudah memberikan semangat menyelesaikan kuliah dan skripsi agar lebih cepat pulang kerumah.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Farida Hanum Siregar,S.Psi.,M.Psi selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

8. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dan memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Hasanuddin, Ph.D sebagai ketua sidang saya yang sudah meluangkan waktunya, dan memberikan saran yang terbaik untuk skripsi peneliti ke depannya.
10. Ibu Endang Haryati. S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai sekretaris yang sudah memberikan saran kepada penulis.
11. Bapak Arif Fachrian, S.Psi.,M.Psi selaku kepala bagian psikologi industri dan organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan pembinaan dan motivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi serta memberikan informasi dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
14. Ibu Sandra V Makadada selaku Senior Manager Human Capital Development PT. Agincourt Resources yang bertempat di Jln. Merdeka Km 2,5 Desa Aek Pining, Batang Toru, Tapanuli Selatan yang telah mengizinkan dan memberikan saya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian, dan seluruh pihak yang terkait yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

15. Terimakasih kepada yang Terkasih Elvin Kurnia Nasution yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, memberikan motivasi dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Sahabat saya Sabilah Rahmiulifah yang sudah menganggap saya seperti keluarga di perantauan ini, tempat saya bertukar pikiran selama kuliah kurang lebih 4 tahun, selalu ada di saat susah dan senang.
17. Teman-teman yang ku sayang Tika, Yana, Sesi, Nora, Amri, Rezza, yang telah mewarnai hari-hari saya selama perkuliahan, memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Seluruh teman-teman seperjuangan A'16 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
19. Kepada pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari penulisan maupun isi materinya. Dalam hal ini peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 16 Desember 2020
Penulis

PARIDA UTAMI
NPM :168600004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A.	Karyawan	11
1.	Pengertian Karyawan	11
2.	Jenis-jenis Karyawan	12
B.	Kinerja	12
1.	Pengertian Kinerja.....	12
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
3.	Indikator Kinerja	19
4.	Penilaian Kinerja.....	22
C.	Promosi Jabatan	32
1.	Pengertian Promosi Jabatan	32
2.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Promosi Jabatan.....	33
3.	Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan.....	37
D.	Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja	39
E.	Kerangka Konseptual	41
F.	Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Tipe Penelitian.....	43
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	43
C.	Definisi Operasional Variabel	43
D.	Subjek Penelitian	46
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
F.	Teknik Analisis Data	49

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Orientasi Kancha Penelitian	57
B.	Persiapan Penelitian	66
C.	Pelaksanaan Penelitian	66
D.	Analisa Data	67
1.	Deskripsi Data.....	67
a.	Uji Validasi	70
b.	Uji Reliabilitas	72
c.	Uji Normalitas	73
2.	Uji Regresi Sederhana.....	74
3.	Uji Korelasi	75
4.	Uji Koefisien Determinasi	76
E.	Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	80
B.	Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	<i>Key Performance Indikator</i> Karyawan	4
Tabel I-2	Kategorisasi kinerja	5
Tabel III-1	Kategorisasi kinerja	51
Tabel III-2	Koefisien Korelasi	55
Tabel IV-1	<i>Key Performance Indikator</i> Karyawan	64
Tabel IV-2	Kategorisasi Kinerja	65
Tabel IV-3	Kategorisasi Promosi Jabatan	68
Tabel IV-4	Kategorisasi Kinerja	69
Tabel IV-5	Kategorisasi Promosi jabatan skor Hipotetik	69
Tabel IV-6	Kategorisasi Kinerja skor Hipotetik	70
Tabel IV-7	Hasil Uji Validitas	70
Tabel IV-8	Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel IV-9	Hasil Uji Normalitas	73
Tabel IV-10	Hasil Uji Regresi Sederhana	74
Tabel IV-11	Hasil Uji Korelasi	75
Tabel IV-13	Hasil Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual	41
Gambar III-1	Nilai Terhadap Promosi Jabatan Karyawan	49
Gambar III-2	Nilai Terhadap Kinerja Karyawan	49
Gambar IV-1	Logo Perusahaan	62
Gambar IV-2	Struktur Organisasi	63





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini sangat memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam menjalankan berbagai macam kegiatan termasuk kegiatan dalam aspek industri dan organisasi. Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya persaingan saat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya persaingan untuk menjaga kelangsungan perkembangan perusahaannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi, kegiatan usaha yang bersifat tetap dan dilakukan secara terus-menerus dan dikelola dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa. Naik turunnya kestabilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu perkembangan setiap perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2016). Karyawan merupakan modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah di suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu

perusahaan, sangat diperlukan yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan mampu menjalankan setiap tugas-tugas yang telah ditentukan.

Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keunggulan sebuah organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja adalah hasil kerja keras yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang tinggi mempengaruhi peningkatan efisiensi, efektivitas atau kuantitas yang tinggi yang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkatan kinerja pada suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, target, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan suatu perusahaan. Tanpa adanya tujuan atau target, kinerja seseorang didalam suatu organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2006).

Dengan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan akan bisa menentukan keputusan-keputusan penting lainnya seperti pembinaan, pelatihan (training), penghargaan dan pengembangan karir karyawan. Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam stuktur organisasi tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat juga dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam memenuhi *Key Performance Indicators (KPI)*.

Tabel I-1: Key Performance Indicators Prosedur dan Realisasi Ketercapaian Karyawan pada PT. Agincourt Resources pada Tahun 2014 - 2019.

No.	KPI	Presentase yang terealisasi					
		2014(%)	2015(%)	2016(%)	2017(%)	2018(%)	2019(%)
1	New Hiring in YTD	80	75	75	80	70	80
2	On time Shortlist Submission	80	70	70	75	75	70
3	On time Notification Submission of Probation Appraisal	70	80	80	75	70	75
4	Interview Feedback	75	75	70	80	70	75
5	HR Induction & Code of Conduct (KEPU)	80	75	75	80	75	70
6	Running HR Big Event	80	70	85	75	80	80

7	Employee Services Recognition Award	80	80	80	75	80	70
8	Achievement of Training & Development for Subordinate based on TNA	75	70	80	75	70	80
9	Safety Scorecard	80	70	80	70	75	75
10	Implementation of Gender Diversity Policy (Recruited Female Candidat as per GD target)	70	70	70	70	80	80
	Rata-rata	77,00%	73,50%	76,50%	75,50%	75,00%	75,50%

Dari tabel diatas dapat kita lihat tingkat ketercapaian karyawan terhadap *Key Performance Indicators* (KPI) yang telah ditetapkan perusahaan tidak pernah tercapai 100% dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2014 tercapai hanya 77% dari standar yangtelah ditetapkan, di tahun 2015 sebesar 73,50%, serta pada tahun 2016 sebesar 76,50%, pada tahun 2017 sebesar 75,50%, pada tahun 2018 sebesar 75,00 % dan pada tahun 2019 sebesar 75,50%.

Tabel I-2
Kategorisasi Kinerja

Nilai Rata-rata	Kategori
90-100	Ecxellent
80-89	Good
66-79	Moderate
50-65	Less

Sumber : PT. Agincourt Resources

Dari tabel diatas dapat dilihat , tingkat ketercapaian karyawan terhadap *Key Performance Indicators* (KPI) 5 tahun terakhir ini pada kategori *moderate* (sedang).

Demi terwujudnya kinerja yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya haruslah dilakukan suatu pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya kinerja dan tujuan organisasi sehingga apa yang telah dilaksanakan tidak lari dari apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut (Robbins.Stephen P, 2006) mengatakan bahwa salah satu tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk membantu keputusan-keputusan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia, penilaian menyediakan masukan seperti promosi jabatan, rotasi, mutasi, pemberian sanksi dan penghargaan, hingga kepada pemutusan hubungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Keunggulan sebuah organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja adalah hasil kerja keras yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang tinggi mempengaruhi peningkatan efisiensi, efektivitas atau kuantitas yang tinggi yang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Fenomena lain yang terjadi didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan. Tidak ada jenjang karir yang pasti dalam perusahaan, karyawan yang telah bekerja cukup lama yaitu 8 tahun tidak mendapatkan promosi jabatan walaupun dengan kinerja cukup baik. Karena promosi jabatan dilakukan atas rekomendasi atasan, maka karyawan mana saja bisa di promosikan dengan persetujuannya. Sehingga karyawan merasa kurang dihargai dan di apresiasi hasil kinerjanya, hal ini karyawan yang merasa dirinya sudah berkontribusi banyak menjadi malas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Sehingga dapat menimbulkan tidak tercapainya target yang di inginkan oleh perusahaan. Maka dari itu sistem penilaian kinerja haruslah dilakukan dengan cara yang objektif, dan adil yakni dengan melihat kinerja karyawan setiap harinya yang sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Edwin B. Flipo dalam (Hasibuan, 2016) Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan

tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/ upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Andrew F. Sikula dalam (Hasibuan, 2016) secara teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

Menurut (Dessler, 2010) Dalam proses manajemen sumber daya manusia, proses promosi jabatan harus didahului dengan melihat spesifikasi jabatan yang akan diisi oleh karyawan di organisasi tersebut. Spesifikasi jabatan diartikan sebagai suatu daftar tuntutan manusiawi suatu jabatan yakni pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lain-lain. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan gairah kerjanya. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Dalam penelitian ini akan dibahas masalah utama pada karyawan yang semakin penting dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu masalah promosi jabatan memiliki hubungan yang erat dengan proses kerja karyawan. Fokus pembahasan pada bab ini yaitu tentang apakah ada hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada bagian ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama melaksanakan magang yaitu peneliti melihat kesenjangan antara kemampuan dengan jabatan karyawan. Karyawan mengatakan sebagian karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tidak pada *recruitmen* karyawan, ia bisa dilibatkan dalam pengujian test karyawan baru. Oleh karena itu maka sebuah hal yang wajar apabila para karyawan mengharapkan adanya proses yang baik dari penilaian kinerja ditinjau dari pengetahuan, kemampuan masing-masing karyawan sehingga karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperbaiki jabatan mereka, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi dalam hal ini penilaian kinerja memang seharusnya berhubungan dengan proses penilaian kinerja.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa fenomena yang terjadi yaitu masalah kinerja dari karyawan yang tidak mengalami peningkatan yang signifikan dalam kurun 5 tahun terakhir ini. Dari uraian diatas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Antara Persepsi Promosi Jabatan dengan Kinerja pada Karyawan PT. Agincourt Resources”**.

B. Identifikasi Masalah

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Kemajuan dunia bisnis yang begitu pesat, baik itu perkembangan di dunia pengetahuan maupun dunia teknologi menuntut kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Keunggulan sebuah organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja adalah hasil kerja keras yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Promosi jabatan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih tekun sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Yang dimana kinerja karyawan 5 tahun terakhir tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi promosi jabatan dengan kinerja pada karyawan PT. Agincourt Resources.

C. Batasan Masalah

Karena luasnya masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, maka peneliti hanya melakukan penelitian dan memfokuskannya pada masalah mengenai hubungan antara persepsi promosi jabatan dengan kinerja pada karyawan PT. Agincourt Resources.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut yaitu Apakah ada hubungan antara persepsi promosi jabatan dengan kinerja pada karyawan PT. Agincourt Resources?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi promosi jabatan dengan kinerja pada karyawan PT. Agincourt Resources.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan pada promosi jabatan dengan kinerja pada karyawan PT. Agincourt Resources.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah promosi jabatan dan bagaimana membuat kinerja karyawan dapat meningkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Hasibuan, 2016) karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 1564 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Menurut (Hasibuan, 2016) karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Menurut Pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Senada dengan hal tersebut Undang-undang No. 14

Tahun 1969 dan peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi. Dalam pasal 4 dikemukakan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesulitan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*).

Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Sama halnya dengan PT. Agincourt Resources terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Armstrong dan Baron, 1998 dalam (Wibowo, 2014) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sementara itu, Colquill, Leppine, dan Wesson, 2011 dalam (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain Cascio, 2013 dalam (Wibowo, 2014) memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, j.l. Ivancevich & Donnelly, 2012).

Dalam kaitan dalam pekerjaannya, (Wibowo, 2014) manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi.

Selain itu, menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keunggulan sebuah organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja adalah hasil kerja keras yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) menyimpulkan bahwa : Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Suwanto, 2014) Faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan (yakni kemampuan dan pengalaman), dipengaruhi oleh praktik-praktik HR (*Human Resources*) dan lingkungan kerja.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (1998) dalam (Wibowo, 2014), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkatan keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/ situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut William dalam (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja perusahaan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan perusahaan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

The Achieve Model dirumuskan oleh Hersey dan Blanchard dari pendapat beberapa pakar. Jhon W. Atkinson mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja = f (*motivasi, kemampuan*).

Berdasarkan pendapat di atas, Hersey, Blanchard, dan Jhonson dalam (Wibowo, 2014) merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE.

- a. A – Ability (*knowledge dan skill*)
- b. C – Clarity (*understanding atau role perception*)
- c. H – Help (*organizational support*)
- d. I – Incentive (*motivation atau willingness*)
- e. E – Evaluation (*coaching dan performance feedback*)
- f. V – Validity (*Valid dan legal personnel practices*)
- g. E – Environment (*environmental fit*)

Pelaksanaan kinerja akan sangat baik dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, sari segi organisasi deipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring* dan *counseling*.

Menurut (Siagian, 2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja,

budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko & Hani, 2001) yaitu:

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi perusahaan memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, sistem kompensasi (promosi jabatan), motivasi yang diperoleh merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja

(*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu di observasi.

Menurut (Robbins, 2006) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Penilaian kinerja karyawan dinilai dari beberapa aspek berdasarkan data dari perusahaan PT. Agincourt Resources yang di dukung oleh (Robbins, 2006) untuk mengetahui penilaian kinerja di perusahaan tersebut dapat diuraikan beberapa aspek, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Kehadiran merupakan absensi karyawan pada waktu kedatangan dan kepulangan karyawan pada saat bekerja.
- e) 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.

Dari indikator yang dikemukakan perusahaan dan didukung oleh teori ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014), di dalam organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, dan kondisi kepegawain lainnya.

Menurut pendapat Bacal 2012 dalam (Wibowo, 2014) pengertian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Menurut the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya Armstrong, 2009 dalam (Wibowo, 2014)

Menurut (Kasmir, 2016), penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit unruk

menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan.

Menurut (Dessler, 2010), mengatakan bahwa menilai kinerja adalah kegiatan membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat (Dessler, 2010) didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi:

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang telah ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau harus berkinerja lebih tinggi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan pihak perusahaan terhadap karyawan untuk mengetahui kemampuan setiap karyawan.

Menurut Wibowo (2014) Beberapa alasan untuk menilai kinerja, antara lain :

1. Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji karyawan.
2. Penilaian memberikan suatu peluang bagi manajer dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan alasan penilaian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa alasan penilaian kinerja untuk promosi, penetapan gaji karyawan dan meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Hanggraeni, 2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

1. Rating Scales (skala peringkat) Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
2. Checklist (ceklis) Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
3. Paired Comparison Method Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.
4. Alternation Ranking Method Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.
5. Critical Incident Method (Metode peristiwa kritis) Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. Narrative Form Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
7. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Metode ini

menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale.

8. Management by Objectives (MBO) Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
9. 360 Degree Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

Menurut (Hasibuan, 2016), metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua yang paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional yaitu:

a. Rating Scale

Merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik.

b. Employee Comparison

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

c. Check List

Metode ini penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilai yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, lalu melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai bagi karyawan yang bersangkutan.

d. Freeform Essay

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. Critical Incident

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini yaitu :

a. *Assessment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis.

b. *Management by Objective (MBO=MBS)*

Metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditetapkan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. Human Asset Accounting

Metode ini faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

d. Subyek yang Melakukan Penilaian

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual.

Menurut (Mathis & Jackson, 2010), subjek yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Atasan menilai bawahan

Karyawan didasarkan pada asumsi bahwa pengawas adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil.

2. Karyawan Menilai Atasan

Sejumlah organisasi di masa kini meminta karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja pengawas dan manajer.

3. Anggota Tim Menilai Sesamanya

Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya.

4. Karyawan Menilai Diri Sendiri

Penilaian terhadap sendiri dapat diterapkan dalam situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini dapat membuat para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan.

5. Penilaian dari Luar

Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang diundang untuk melakukan tinjauan kinerja. Salah satu contoh dari penilaian ini adalah ketika dimana suatu tim peninjau mengevaluasi seorang direktur perguruan tinggi. Selain itu, pelanggan dan klien dari sebuah organisasi juga adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar.

6. Penilaian dari Multisumber (Umpan Balik 360°)

Dalam umpan balik dari multisumber, manajer tidak lagi menjadi sumber tunggal dari informasi penilaian kinerja. Berbagai rekan kerja dan pelanggan dapat memberikan umpan balik mengenai karyawan kepada manajer. Hal ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber. Tetapi manajer tetap menjadi titik pusat untuk menerima umpan balik dari awal dan untuk terlibat dalam tindak lanjut yang diperlukan, bahkan dalam sistem multisumber. Jadi, persepsi manajer

mengenai kinerja karyawan masih berpengaruh dalam jalannya proses tersebut.

c. Pengukuran Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2003) Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang di ukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai. Agar penilaian mencapai tujuan ini maka ada 2 hal yang perlu diperhatikan, yakni:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*): standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian, maka standar pelaksanaan kerja ini semacamm alat ukur untuk prestasi kerja. Alat ukur yang baik harus memenuhi sekurang-lurangnya 2 kriteria, yakni validitas dan reliabilitas. Alat yang validitasnya tinggi apabila alat ukur itu dapat mengukur apa yang harus diukur. Sedangkan alat ukur yang reliabilitasnya tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang egeg (*consisten*)

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Harvard, 2002 dalam (Wibowo, 2014) mengingatkan bahwa orang yang sering lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*.

Menurut Harvard, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi,
- 2) Mendefinisikan tujuan target dan sasaran untuk periode yang akan datang,
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari,
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi,
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan,
- 6) Mendapatkan kesenangan khusus,
- 7) Menyepakati tujuan pembelajaran,
- 8) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan,
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan,
- 10) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian,
- 11) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan

12) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan. Dari apa yang diungkapkan Harvard di atas tampak jelas bahwa penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.

Sedangkan Allen 2007 dalam (Wibowo, 2014) menunjukkan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah: (a) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, (b) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan (c) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai prestasi kerja karyawan mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi prestasi kerja karyawan saat ini atau di masa lalu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Dessler, 2011). Meskipun ide bahwa penilaian harus meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang baru, banyak manajer melakukan sifat terintegritas dari proses tersebut, penetapan tujuan, pelatihan karyawan, kemudian penilaian dan pemberian penghargaan, dengan lebih serius dewasa ini daripada yang sering dilakukan di masa lalu. Proses ini sering dinamakan sebagai manajemen prestasi kerja (Dessler, 2010)

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Dessler, dalam bukunya (Robbins, 2006) juga mengatakan bahwa salah satu tujuan dari penilaian kinerja

adalah untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan-keputusan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia. Penilaian menyediakan masukan seperti promosi jabatan, rotasi, mutasi, pemberian sanksi dan penghargaan, hingga kepada pemutusan hubungan kinerja.

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2016) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Edwin B. Flipo dalam (Hasibuan, 2016) Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/ upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Andrew F. Sikula dalam (Hasibuan, 2016) secara teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

Menurut Siagian (1999) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Kesimpulan dari definisi di atas, promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2016) untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan.

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

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

3. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/ jabatan (*job description*)

yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut :

a. 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.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu 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.

d. 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.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugastugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atassannya.

f. Loyalitas

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

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran

perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif

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

i. Pendidikan

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

Dari syarat-syarat promosi jabatan yang dikemukakan oleh ahli di atas dapat disimpulkan, prestasi kerja, pendidikan, kejujuran loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan.

Menurut PT. Agincourt Resources aspek-aspek promosi jabatan yang digunakan oleh perusahaan didukung oleh teori ahli (Hasibuan, 2016) yaitu :

- a) Masa kerja, Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan.
- b) Kecakapan, Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atassannya.
- c) Pendidikan, Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

d) Loyalitas, Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan setak tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama masih berstatus sebagai karyawan. Aspek-aspek loyalitas kerja antara lain:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku, dan menaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 2) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Dari aspek-aspek yang dikemukakan perusahaan diatas dan di dukung oleh teori ahli dapat disimpulkan bahwa masa kerja, kecapakan, pendidikan, loyalitas merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan

3. Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan

Setiap perusahaan mempunyai manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2016) tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

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

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Dari tujuan-tujuan yang dikemukakan ahli di atas dapat disimpulkan, menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, dan memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi merupakan salah satu tujuan dari promosi jabatan.

D. Hubungan promosi jabatan dengan kinerja

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawannya agar pencapaian tujuan dapat terlaksana, namun hal tersebut tidak sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Navrathin Datu Sabar, Adolfina, dan Lucky O.H. Dotulong (2017), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi. Dengan judul penelitian Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat

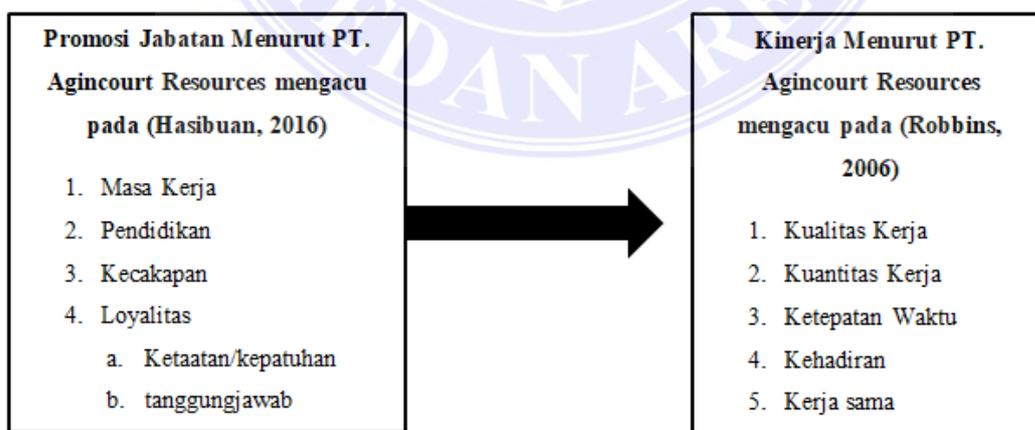
Jenderal dan Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Berdasarkan pembahasan hasil analisis dalam penelitian persamaan regresi berganda, dapat diketahui sebagai berikut : $Y = 5.823 + 0,473X_1 + 0,354X_2$ bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Promosi Jabatan) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara promosi jabatan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,473 mengandung arti untuk setiap pertambahan Promosi Jabatan (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0.473, variabel X_2 sebesar 0.354 mengandung arti untuk setiap mutasi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.354.

Penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian Suharni Rahayu (2017), Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. Dengan judul penelitian Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 32,48 + 0,397X$ yang berarti terdapat pengaruh sebesar 0,335 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi promosi jabatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,22% dan sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} (2,204) > t_{tabel} (1,900)$ pada taraf 5% hal ini menunjukkan bahwa

promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

Penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian Munadiyah, Ihyani Malik, dan Burhanuddin (2015), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, jurusan Ilmu Administrasi, Negara Unismuh Makassar. Dengan judul penelitian Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel berikut. Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai t-hitung variabel promosi jabatan (X), lebih besar dari nilai t-tabel ($4,403 > 2,05$) dan nilai signifikansinya (sig) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

E. Kerangka Konseptual



Gambar II-1
Kerangka Konseptual

F. HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik promosi jabatan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan semakin buruk promosi jabatan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Asosiatif, karena adanya variable-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungannya antar variable yang diteliti.

Pengertian metode asosiatif menurut (Tersianai, 2018), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang hubungan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agincourt Resources.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel, yaitu :

1. Variabel Independen/ bebas (x) : Promosi Jabatan
2. Variabel Dependen/ tergantung (y) : Kinerja

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Penilaian promosi jabatan akan dinilai dari beberapa aspek berdasarkan data dari perusahaan PT. Agincourt Resources, untuk mengetahui promosi jabatan di perusahaan tersebut dapat diuraikan beberapa aspek, yaitu:

- a) Masa kerja, Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan.
- b) Kecakapan, Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atassannya.
- c) Pendidikan, Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
- d) Loyalitas, Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan setak tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama masih berstatus sebagai karyawan. Aspek-aspek loyalitas kerja antara lain:
 - 1) Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku, dan

menaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- 2) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan akan dinilai dari beberapa aspek berdasarkan data dari perusahaan PT. Agincourt Resources, untuk mengetahui penilaian kinerja di perusahaan tersebut dapat diuraikan beberapa aspek, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Kehadiran merupakan absensi karyawan pada waktu kedatangan dan kepulangan karyawan pada saat bekerja.

- e) 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.

Variabel independen merupakan variabel yang menghubungkan perubahan dalam variabel dependen (Sunyoto, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini adalah : Promosi Jabatan.

Promosi jabatan merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, dimana seorang karyawan akan mengalami perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi atas prestasi yang dicapai, dengan nilai wewenang, tanggung jawab, kewajiban, hak, status, dan penghasilannya lebih besar dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja yang dinyatakan dengan kinerja yang maksimal.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013)“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan di PT. Agincourt Resources Batangtoru yaitu sebanyak 32 karyawan yang terdiri dari department Sumber Daya Manusia.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Agincourt Resources yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut total sampling.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan metode kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2015), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Menurut (Sugiyono, 2009) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015), Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil data kinerja karyawan di PT. Agincourt Resources Batangtoru.

2. Skala Promosi Jabatan

Penilaian promosi jabatan akan dinilai dari beberapa aspek-aspek promosi jabatan yang dikemukakan oleh perusahaan PT. Agincourt Resources yaitu: masa kerja, pendidikan, kecakapan, dan loyalitas.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dengan skala semantic defferensial. Melalui semantic defferensial, subjek diminta memberikan nilai untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam garis kontinum yang jawabannya “sangat positif” terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatif” terletak dibagian garis kiri, atau sebaliknya. Penilaian skala semantic defferensial yaitu:

Gambar III-1**Skor Skala Semantic Diffrensial Promosi Jabatan**

Masa Kerja	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Dengan Masa Kerja
Pendidikan	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Dengan Pendidikan
Kecakapan	7	6	5	4	3	2	1	Kelambanan
Kepatuhan	7	6	5	4	3	2	1	Membanggang
Tanggungjawab	7	6	5	4	3	2	1	Lalai

Gambar III-2**Skor Skala Semantic Diffrensial Kinerja**

Kualitas Kerja	7	6	5	4	3	2	1	Kuantitas Kerja
Kuantitas Kerja	7	6	5	4	3	2	1	Kualitas Kerja
Ketepatan Waktu	7	6	5	4	3	2	1	Kelalaian
Kehadiran	7	6	5	4	3	2	1	Absen
Kerja Sama	7	6	5	4	3	2	1	Permusuhan

F. Teknik Analisis Data

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 24.0*. pengelolaan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar

deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2009).

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Sekalipun penelitian yang dilakukan bersifat inferensial, sajian keadaan subjek dan data penelitian secara deskriptif tetap perlu diterangkan lebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Untuk mengetahui tingkat rendah, sedang dan tinggi pada subjek penelitian, maka perlu diketahui jumlah rata-rata (mean) hipotetik dan standar deviasi hipotetik masing-masing variabel.

Dasar teori ini dapat adalah tulisan Azwar (1993). Pada teknik ini, rerata dan deviasi standar yang dipakai sebagai bahan penyusunan titik kategori didapatkan dari alat ukur. Misalnya anda memiliki skala berisi 25 butir yang menggunakan format Likert dengan 4 opsi yang diskor (0 hingga 4). Berdasarkan informasi ini didapatkan rerata skor hipotetik skala adalah $M = 50$. Didapatkan dari nilai tengah skor maksimal yang dapat diraih subjek pada skala, yaitu $X = 100$ ($25 \text{ butir} \times 4$), dengan skor minimal yang dapat diraih subjek, yaitu $X = 0$ ($25 \text{ butir} \times 0$). Dari informasi ini juga didapatkan rentang hipotetik skor diperoleh subjek dari $100 - 0 = 100$ (skor maksimal – skor minimal), sehingga deviasi standar (SD) skor skala adalah $100 : 6 = 16,67$. Berdasarkan informasi mengenai rerata dan deviasi standar yang sudah ditemukan ini maka didapatkan bahwa batas skor yang termasuk di atas rerata adalah $X = 50 + 16,67 = 66,67$; Berdasarkan

hal ini maka skor Anda (misalnya 60) masuk dalam kategori rata-rata karena kriteria di atas rata-rata adalah $X > 66,67$. Penjelasan mengenai prosedur ini dapat dilihat di Widhiarso (2010).

Kriteria kategorisasi sesuai dengan pedoman yang ada :

Tabel III-3
Kategorisasi

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)=32. Maka r_{tabel} adalah 0,349.

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Alasan peneliti menggunakan teknik analisis korelasi dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Promosi Jabatan (X) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung yaitu kinerja karyawan (Y).

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun kriteria pengujian menurut (Juliandi & Irfan, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) $>$ R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) $<$ R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Ghozali, 2009) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuesioner $>$ 0,349 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009) Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data

normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

3. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Pendapat lain menurut Gujarati dalam Jonathan Sarwono mendefinisikan analisis regresi sebagian kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut sebagai variabel bebas.

Metode regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkay variabel Y, begitu pun sebaliknya. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kualitas laporan keuangan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Sistem informasi akuntansi

4. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan keduanya dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud adalah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat.

Analisis korelasi sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X (Promosi Jabatan) dan Y (Kinerja). Korelasi yang digunakan penulis adalah korelasi Pearson yaitu korelasi yang menghitung dengan menggunakan variasi data.

Hubungan atau korelasi variabel yang diteliti dapat dilihat dengan menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013 :184). Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-4

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$ yaitu :

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dan Y , semua positif sempurna.
2. Apabila $R = -1$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dan Y , semua negatif sempurna.
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2009). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Untuk melihat besarnya kontribusi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan adanya hubungan antara Promosi Jabatan dan Kinerja pada karyawan perusahaan pertambangan yaitu PT. Agincourt Resources dan Hipotesis diterima.

1. Jika dilihat dari pearson correlation pada kinerja itu sebesar 0.635 dan pearson correlation pada Promosi jabatan sebesar 0.635 dengan begitu hubungan kedua variabel adalah positif. Yang dimaksudkan dengan hubungan positif adalah semakin tinggi variabel Promosi jabatan maka semakin tinggi juga variabel Kinerja. Jika mengacu pada tabel korelasi maka hubungan Promosi jabatan dengan kinerja adalah Kuat.
2. Berdasarkan hasil uji R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,403 yang artinya hubungan variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) sebesar 40,3%. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Karyawan

Sebagai bagian terpenting dalam aset-aset perusahaan, karyawan yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia hendaknya lebih meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan hasil kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai target yang ingin dicapai, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud secara maksimal. Dengan meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Serta di dorong dengan kegiatan seminar, training eksternal dan internal yang berkaitan untuk peningkatan kerja karyawan

2. Perusahaan

Diharapkan di masa yang akan datang perusahaan melaksanakan penilaian kinerja melibatkan pihak eksternal dalam proses penilaian. Memberikan apresiasi, reward/ penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja melebihi standar perusahaan

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian yang berkaitan kinerja dan promosi jabatan ini untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dengan kinerja karyawan itu sendiri seperti kepuasan kerja, motivasi, kondisi pekerjaan, kepemimpinan dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesembilan). Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, j.l. Ivancevich, j. m., & Donnelly, j. h. (2012). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Handoko, & Hani, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Enam). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., & Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu - Ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- kartono, kartini. (1985). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri* (edisi kedua). jakarta: CV. Rajawali, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mathis, & Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli & B. P. Hie, eds.). Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Munadiah, Ihyani, M., & Burhanuddin. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. *Administrasi Publik*, 1(3).
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Kreatif Ilmiah*, 5, 1.
- Robbins.Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak, J. P. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Tersianai, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Enam). Jakarta: Rajawali Pers.



KUESIONER PENELITIAN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. No. Responden :
- b. Umur :
1. 20 s/d 25 tahun
 2. 26 s/d 30 tahun
 3. 31 s/d 35 tahun
 4. 36 s/d 40 tahun
 5. 45 s/d 50 tahun
 6. > 50 tahun
- c. Jenis Kelamin :
1. Laki-Laki
 2. Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir :
1. SMA
 2. D III
 3. S 1
 4. S 2
 5. Dan lain-lain....

PETUNJUK PENGISIAN

Lingkarilah nilai yang ada pada tabel sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan dibawah.

Semakin ke arah kanan nilai yang Bapak/Ibu/Sdr lingkari, maka semakin “sangat setuju” Bapak/Ibu/Sdr terhadap pernyataan tersebut, dan begitu juga sebaliknya.

B. INDIKATOR PROMOSI JABATAN

1. Masa Kerja

a. Masa kerja sangat diperhatikan dalam promosi jabatan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

b. Masa kerja karyawan berpeluang untuk promosi jabatan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

c. Karyawan yang sudah lama bekerja diutamakan untuk promosi jabatan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

2. Pendidikan

- a. Pendidikan seorang karyawan, berperan penting dalam promosi jabatan di perusahaan ini.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- b. Karyawan yang berpendidikan tinggi menjadi syarat untuk promosi jabatan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- c. Tolak ukur promosi jabatan adalah pendidikan akhir karyawan yang sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

3. Kecakapan

- a. Dalam perusahaan ini promosi jabatan berdasarkan pada kemampuan kerja karyawan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

b. Disini karyawan diberi promosi karena kerja yang bagus.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

c. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya berpeluang untuk promosi jabatan dalam perusahaan ini.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

d. Menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja merupakan syarat promosi jabatan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

4. Kepatuhan

a. Sanggup menaati seluruh perintah perusahaan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- b. Memahami peraturan dengan baik dan menggunakan peraturan saat bekerja

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- c. Menghindari hal-hal yang dilarang oleh perusahaan adalah syarat promosi jabatan

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

5. Tanggungjawab

- a. Berani mengambil resiko untuk keputusan atau tindakan yang dilakukan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- b. Karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

C. INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

1. Kualitas Kerja

- a. Saya selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- b. Pekerjaan saya jauh lebih baik dari karyawan lain.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

2. Kuantitas Kerja

- a. Kuantitas kerja saudara melebihi rata-rata karyawan lain

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

- b. Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dari karyawan lain.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

3. Ketepatan Waktu

- a. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

b. Pekerjaan saya lebih cepat selesai dari waktu yang ditentukan atasan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

4. Kehadiran

Waktu kedatangan dan kepulangan saya menurut waktu yang ditentukan perusahaan.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

5. Kerja Sama

a. Jika ada karyawan yang kurang paham dengan pekerjaannya, maka saya akan membantunya.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

b. Setiap ada tugas kelompok, kami selalu menyelesaikannya secara bersama-sama

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------



Promosi Jabatan (X1)

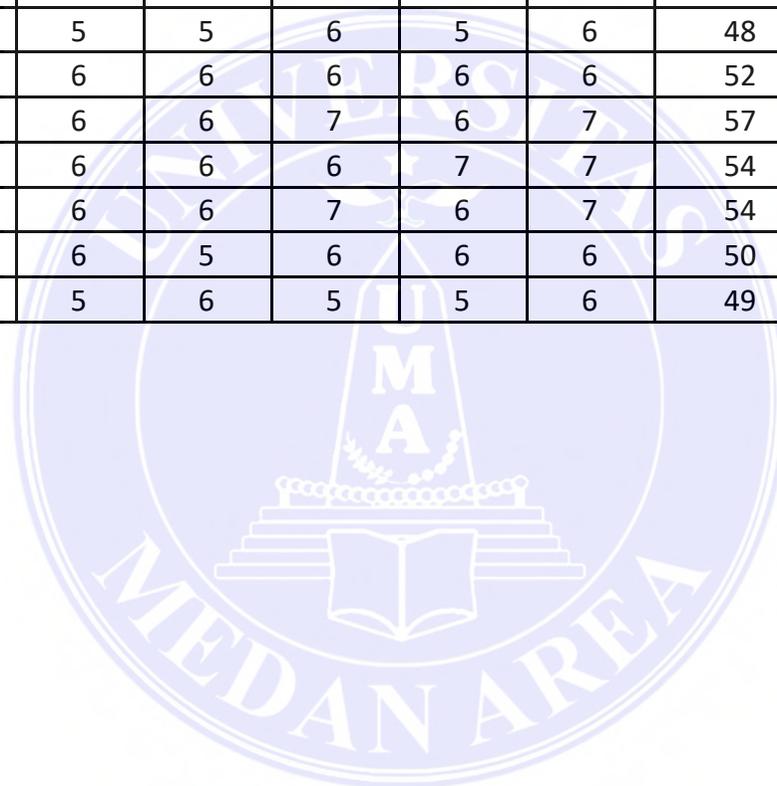
	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1-11	X1-12	X1-13	X1-14	X1-15	jumlah X1
AB	5	5	6	5	6	7	7	6	7	6	6	5	6	5	6	88
IW	5	6	5	5	5	7	7	7	7	6	6	5	5	5	6	87
OT	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	5	6	7	6	6	96
JL	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	94
AS	5	5	5	7	7	7	7	7	6	6	7	6	5	5	5	90
MN	5	5	6	6	6	5	7	7	6	7	6	7	6	6	7	92
IN	5	5	6	6	5	6	7	7	7	6	7	6	6	5	5	89
KH	5	5	6	6	6	6	7	6	5	6	5	5	5	5	5	83
PA	5	5	6	6	6	5	6	7	7	5	6	5	6	5	6	86
SL	4	4	5	6	6	6	7	7	7	6	6	6	5	5	5	85
AK	4	4	5	4	6	6	7	7	7	7	6	5	6	5	5	84
IY	5	6	4	5	4	4	7	7	7	7	7	7	6	6	7	89
RM	5	6	5	5	4	5	7	7	7	7	7	6	6	7	6	90
SL	4	4	5	3	3	4	7	6	6	6	3	5	5	5	5	71
AT	4	5	4	4	4	5	5	6	5	5	4	3	4	2	4	64
YA	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	84
LA	5	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	81
TE	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88
L	5	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	81
R	4	5	6	5	5	5	6	7	7	6	7	7	7	5	6	88

IR	5	5	6	5	5	5	7	7	7	5	5	4	4	5	5	80
NP	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	86
YK	5	5	5	6	6	7	6	6	6	5	6	6	5	5	6	85
ST	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	88
RA	6	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	99
PU	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	77
EK	5	5	5	6	6	7	6	7	6	6	7	7	5	5	6	89
GA	6	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	94
MI	6	7	6	5	7	7	6	7	7	6	7	7	6	5	6	95
SA	5	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	97
IN	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	84
AA	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	83

Kinerja Jabatan (X2)

X2-16	X2-17	X2-18	X2-19	X2-20	X2-21	X2-22	X2-23	X2-24	jumlah X2
6	5	5	6	6	5	5	6	6	50
5	5	5	5	6	5	7	7	7	52
6	7	7	6	6	6	7	6	6	57
6	6	7	6	6	6	7	7	7	58
5	5	6	5	5	6	6	6	6	50
6	6	5	5	5	5	6	6	7	51
6	6	5	5	5	5	7	6	6	51
5	6	6	5	5	5	6	6	6	50
5	5	5	5	4	5	6	6	6	47
5	5	5	5	6	7	7	6	6	52
6	6	5	5	6	6	7	6	6	53
6	5	5	4	4	7	6	7	6	50
7	6	6	5	5	5	7	6	7	54
7	5	4	5	6	5	7	6	6	51
5	6	5	5	5	5	6	5	6	48
6	6	6	5	6	6	5	6	6	52
5	6	5	5	5	6	5	6	6	49
6	5	5	5	6	6	6	6	6	51
5	6	5	5	5	6	6	6	6	50
6	4	5	6	6	6	6	6	6	51
6	5	5	4	5	4	7	5	6	47

6	5	5	6	6	6	6	6	6	52
6	6	6	7	6	6	6	6	7	56
6	5	5	5	5	5	6	6	6	49
6	6	6	5	6	6	7	7	7	56
5	5	6	5	5	5	6	5	6	48
6	5	5	6	6	6	6	6	6	52
6	7	6	6	6	6	7	6	7	57
6	5	5	6	6	6	6	7	7	54
6	5	5	6	6	6	7	6	7	54
5	5	6	5	6	5	6	6	6	50
6	6	5	5	5	6	5	5	6	49





Data Validasi Promosi Jabatan (X)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	JUMLAH _X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.721**	.546**	.541**	.519**	.381*	.004	-.151	-.114	.007	.266	.300	.381*	.444*	.391*	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.002	.032	.982	.408	.536	.968	.141	.096	.031	.011	.027	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.721**	1	.332	.426*	.291	.288	-.272	-.057	-.116	.155	.368*	.322	.442*	.371*	.426*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000		.063	.015	.106	.110	.132	.758	.527	.396	.038	.072	.011	.037	.015	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

X1.3	Pearson Correlation	.546**	.332	1	.470**	.499**	.267	.070	-.077	.031	.045	.108	.191	.524**	.338	.230	.505**
	Sig. (2-tailed)	.001	.063		.007	.004	.139	.704	.675	.868	.809	.556	.294	.002	.059	.206	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.541**	.426*	.470**	1	.683**	.579**	.035	.121	-.185	.086	.427*	.420*	.427*	.395*	.337	.682**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.007		.000	.001	.850	.509	.310	.640	.015	.017	.015	.025	.059	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.519**	.291	.499**	.683**	1	.677**	-.085	.035	-.151	.036	.319	.297	.311	.198	.114	.573**
	Sig. (2-tailed)	.002	.106	.004	.000		.000	.644	.847	.410	.847	.075	.099	.083	.277	.535	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.381*	.288	.267	.579**	.677**	1	.190	.210	.036	.096	.362*	.323	.209	.127	.125	.586**
	Sig. (2-tailed)	.032	.110	.139	.001	.000		.296	.248	.846	.602	.042	.071	.251	.488	.495	.000

N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.004	-.272	.070	.035	-.085	.190	1	.572**	.576**	.494**	.206	.312	.103	.333	.248	.396*
	Sig. (2-tailed)	.982	.132	.704	.850	.644	.296		.001	.001	.004	.258	.082	.576	.063	.170	.025
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	-.151	-.057	-.077	.121	.035	.210	.572**	1	.576**	.450**	.453**	.446*	.199	.147	.311	.464**
	Sig. (2-tailed)	.408	.758	.675	.509	.847	.248	.001		.001	.010	.009	.011	.274	.421	.083	.007
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.114	-.116	.031	.185	.151	.036	.576**	.576**	1	.301	.445*	.274	.162	.190	.300	.567**
	Sig. (2-tailed)	.536	.527	.868	.310	.410	.846	.001	.001		.094	.011	.129	.375	.298	.095	.054
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.007	.155	.045	.086	.036	.096	.494**	.450**	.301	1	.454**	.584**	.499**	.508**	.425*	.557**

	Sig. (2-tailed)	.968	.396	.809	.640	.847	.602	.004	.010	.094		.009	.000	.004	.003	.015	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.11	Pearson Correlation	.266	.368*	.108	.427*	.319	.362*	.206	.453**	.445*	.454**	1	.737**	.444*	.387*	.510**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.141	.038	.556	.015	.075	.042	.258	.009	.011	.009		.000	.011	.029	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.12	Pearson Correlation	.300	.322	.191	.420*	.297	.323	.312	.446*	.274	.584**	.737**	1	.594**	.589**	.649**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.096	.072	.294	.017	.099	.071	.082	.011	.129	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.13	Pearson Correlation	.381*	.442*	.524**	.427*	.311	.209	.103	.199	.162	.499**	.444*	.594**	1	.542**	.546**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.031	.011	.002	.015	.083	.251	.576	.274	.375	.004	.011	.000		.001	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

X1.14	Pearson Correlation	.444*	.371*	.338	.395*	.198	.127	.333	.147	.190	.508**	.387*	.589**	.542**	1	.624**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.011	.037	.059	.025	.277	.488	.063	.421	.298	.003	.029	.000	.001		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.15	Pearson Correlation	.391*	.426*	.230	.337	.114	.125	.248	.311	.300	.425*	.510**	.649**	.546**	.624**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.027	.015	.206	.059	.535	.495	.170	.083	.095	.015	.003	.000	.001	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
JUMLAH_X1	Pearson Correlation	.591**	.532**	.505**	.682**	.573**	.586**	.396*	.464**	.343	.557**	.747**	.801**	.708**	.681**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.000	.001	.000	.025	.007	.054	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Data validasi kinerja (Y)

		Correlations									
		Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	JUMLAH_Y
Y.16	Pearson Correlation	1	.085	-.086	.201	.274	.000	.254	.132	.280	.424*
	Sig. (2-tailed)		.646	.640	.269	.129	1.000	.161	.471	.121	.016
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.17	Pearson Correlation	.085	1	.509**	.114	.000	.073	.143	-.045	.263	.469**
	Sig. (2-tailed)	.646		.003	.536	1.000	.692	.435	.808	.146	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.18	Pearson Correlation	-.086	.509**	1	.279	.157	.111	.145	.148	.281	.551**
	Sig. (2-tailed)	.640	.003		.121	.390	.545	.427	.420	.119	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.19	Pearson Correlation	.201	.114	.279	1	.613**	.260	-.019	.163	.386*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.269	.536	.121		.000	.150	.918	.374	.029	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.20	Pearson Correlation	.274	.000	.157	.613**	1	.236	.231	.241	.284	.631**
	Sig. (2-tailed)	.129	1.000	.390	.000		.194	.202	.184	.116	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.21	Pearson Correlation	.000	.073	.111	.260	.236	1	-.073	.398*	.040	.438*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.692	.545	.150	.194		.692	.024	.827	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.22	Pearson Correlation	.254	.143	.145	-.019	.231	-.073	1	.245	.394*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.161	.435	.427	.918	.202	.692		.176	.026	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.23	Pearson Correlation	.132	-.045	.148	.163	.241	.398*	.245	1	.488**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.471	.808	.420	.374	.184	.024	.176		.005	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.24	Pearson Correlation	.280	.263	.281	.386*	.284	.040	.394*	.488**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.121	.146	.119	.029	.116	.827	.026	.005		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
JUMLAH_Y	Pearson Correlation	.424*	.469**	.551**	.622**	.631**	.438*	.481**	.543**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.007	.001	.000	.000	.012	.005	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability (Promosi Jabatan)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	81.38	46.952	.528	.860
X1.2	80.97	46.483	.445	.863
X1.3	80.88	47.597	.431	.864
X1.4	80.84	43.620	.602	.855
X1.5	80.78	44.951	.473	.863
X1.6	80.59	44.701	.487	.862
X1.7	80.16	48.330	.305	.869
X1.8	80.09	47.765	.382	.866
X1.9	80.28	49.047	.255	.871
X1.10	80.50	47.226	.490	.862
X1.11	80.53	42.386	.677	.851
X1.12	80.78	41.467	.742	.847
X1.13	80.75	44.710	.648	.854
X1.14	81.19	44.673	.614	.855
X1.15	80.84	45.943	.628	.856

Reliability (Kinerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.16	45.84	7.426	.245	.672
X2.17	46.09	7.120	.261	.672
X2.18	46.22	6.822	.363	.649
X2.19	46.31	6.609	.459	.627
X2.20	46.09	6.604	.474	.624
X2.21	45.97	7.257	.229	.679
X2.22	45.34	7.072	.275	.669
X2.23	45.56	7.093	.393	.644
X2.24	45.31	6.931	.568	.619

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25290827
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.579
Asymp. Sig. (2-tailed)		.890
a. Test distribution is Normal.		

Uji Regresi sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.381	4.949		5.937	.000
	Promosi Jabatan	.257	.057	.635	4.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Korelasi

Correlations

		Promosi Jabatan	Kinerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.381	4.949		5.937	.000
	Promosi Jabatan	.257	.057	.635	4.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji koefisien deteminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.383	2.290

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan SeiTabui Nomor 72 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225902 ☎ (061) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 160/EPSI/01.10/VIII/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 26 Agustus 2020

Yth. Senior Manager Human Capital Development PT. Agincourt Resources
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Parida Utami
NPM : 168600004
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Agincourt Resources, Jl. Merdeka Barat Km. 2,5 Desa Aek Pining, Tapanuli Selatan-Sumut guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agincourt Resources".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Itu
- arsip





Batangtoru, 20 Maret 2020

Ref No : PTAR-1578/X-19/HR

Kepada Yth :

Wakil dekan Bid. Akademik
Universitas Medan Area
Jalan Kolam Nomor 1
Medan Estate

U.P : Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Perihal : Selesai Riset

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak, No. 246/FPSI/05.2/X/2020 tanggal 18 Januari 2020 perihal izin riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

NIM	NAMA	FAKULTAS	JUDUL
16 860 0004	PARIDA UTAMI	PSIKOLOGI	Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agincourt Resources

Telah selesai melaksanakan Riset dibagian Human Resources Development PT. Agincourt Resources mulai tanggal 27 Februari dan 3 Maret 2020.

Hormat kami,
PT. Agincourt Resources

SANDRA V. MAKADADA
Senior Manager Human Capital Development

Jl. Merdeka Barat Km 2,5 Desa Aek Pining Batangtoru, Tapanuli Selatan - Sumatera Utara 22738
T: +62-634 370 330 F: +62-634 370 333
www.agincourtresources.com