



**HUBUNGAN ANTARA PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CENTRAL PLOTTER**

Skripsi

Dibuat oleh :

Farida Amalia
021116257

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
MARET 2022**



**HUBUNGAN ANTARA PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CENTRAL PLOTTER**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Hendro Sasongko, AK., MM.,CA.



Ketua Program Studi Manajemen
Prof.Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA.

**HUBUNGAN ANTARA PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CENTRAL PLOTTER**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada Hari: Jum'at, Tanggal : 27/Mei /2022

Farida Amalia
021116257

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang,
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)

Ketua Komisi Pembimbing,
(Dewi Atika, SE.,M.Si)

Anggota Komisi Pembimbing,
(Dr. Herdiyana, SE., MM.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farida Amalia
NPM : 021116257
Judul Skripsi : Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan pada PT
Central Plotter

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Maret 2022



Farida Amalia
021116257

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021 Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

FARIDA AMALIA. 021116257. Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan pada PT Central Plotter. Dibawah bimbingan DEWI ATIKA dan HERDIYANA. 2022.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi – kondisi pada periode tertentu yang terjadi pada objek penelitian yaitu Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan.. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan kuisioner dengan skala ordinal. Penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Central Plotter adalah sebesar 0,773 dengan signifikan 0,00. Nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan diterima, atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci : promosi jabatan, kinerja karyawan.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan seminar proposal dengan judul “Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan Staff Pemasaran Pada PT Central Plotter”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka Pengajuan Seminar Proposal Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan tahun 2021. Dalam penulisan Proposal tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Untuk keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, memberikan kasih sayang, semangat, dan selalu mendoakan sehingga peneliti dimudahkan dalam penyusunan seminar proposal ini semoga diberikan surga tanpa hisab oleh Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. Bibin rubini, Mpd selaku rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Ibu Dr. Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
5. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia
6. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan
7. Ibu Dewi Atika SE., Msi. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Proposal Penelitian.
8. Bapak Dr. Herdiyana SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Proposal Penelitian.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan Proposal Penelitian.

Harapan peneliti semoga penulisan Proposal ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Proposal ni. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan. Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 12 Maret 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ASBTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja Karyawan	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.3 Penilaian Kinerja	16
2.2.4 Indikator-Indikator Kinerja	16
2.3 Promosi Jabatan	18
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	18
2.3.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	19
2.3.3 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan	20
2.3.4 Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan	21
2.3.5 Indikator Promosi Jabatan	22
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27

2.5	Hipotesis Penelitian	28
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.4	Operasionalisasi Variabel	30
3.5	Metode Penarikan Sampel	31
3.6	Metode Pengumpulan Data	32
3.7	Metode Analisis Data	32
3.7.1	Uji Validitas dan uji Reliabilitas	33
3.7.2	Analisis Deskriptif	34
3.7.3	Analisis Inferensial	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1.	Sejarah PT. Central Plotter Indonesia	37
4.1.2	Kegiatan Usaha	37
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	38
4.1.4	Profil Responden	40
4.2	Analisis Data	43
4.2.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.2.2	Analisis Deskriptif	45
4.2.3	Analisis Inferensial	70
4.3	Pembahasan	72
4.3.1	Promosi Jabatan Pada PT Central Plotter	72
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT Central Plotter	74
4.3.3	Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Central Plotter	75
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	77
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perusahaan Plotter dan Rate Review Tahun 2021	1
Tabel 1.2	Jumlah Target dan Realisasi Penjualan Staff Pemasaran pada PT. Central Plotter Tahun 2021	2
Tabel 1.3	Penilaian Kinerja Karyawan pada Staff Pemasaran PT. Central Plotter Tahun 2020 – 2021	3
Tabel 1.4	Jumlah Karyawan Yang Dipromosikan Pada PT Central Plotter Tahun 2021	4
Tabel 1.5	Absensi Karyawan PT Central Plotter Tahun 2021	5
Tabel 1.6	Tingkat Pendidikan Karyawan PT Central Plotter 2021	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Operasional Variabel Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan pada PT Central Plotter	30
Tabel 3.2	Kerangka Sampel	31
Tabel 3.3	Skala Lickert Promosi Jabatan	32
Tabel 3.4	Skala Lickert Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.5	Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach	33
Tabel 3.6	Interpretasi Hasil Promosi Jabatan	34
Tabel 3.7	Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.8	Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1	Jenis kelamin responden	41
Tabel 4.2	Usia responden	41
Tabel 4.3	Lama Bekerja	42
Tabel 4.4	Mayoritas Total Data Responden	42
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan	44
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.9	Pendapat Responden Tentang Bekerja Sesuai Dengan Rules/SOP .	45
Tabel 4.10	Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Permintaan Perusahaan.....	46
Tabel 4.11	Pendapat Responden Tentang Mengakui Kesalahan Yang Dilakukan	47
Tabel 4.12	Pendapat Responden Tentang Dapat Hadir Tepat Waktu	47
Tabel 4.13	Pendapat Responden Tentang Beristirahat Sesuai Dengan Waktunya	48
Tabel 4.14	Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan Semua Tugas Dengan Tepat Waktu	48
Tabel 4.15	Pendapat Responden Tentang Giat Dalam Bekerja	49
Tabel 4.16	Pendapat Responden Tentang Bersedia Bekerja Untuk Terus Melampaui Target	50

Tabel 4.17	Pendapat Responden Tentang Dapat Bekerja Sama Dengan Tim ..	50
Tabel 4.18	Pendapat Responden Tentang Mampu Mencapai Target Tim Yang Telah Ditentukan	51
Tabel 4.19	Pendapat Responden Tentang Dapat Membackup Tim Jika Adanya Kekurangan Dalam Tim	52
Tabel 4.20	Pendapat Responden Tentang Aktif Bertanya Jika Ada Kendala Dalam Pekerjaan	52
Tabel 4.21	Pendapat Responden Tentang Aktif Berdiskusi Pada Tim Mengenai Pencapaian Target	53
Tabel 4.22	Pendapat Responden Tentang Bersedia Bekerja Diluar Jam Kerja Jika Dibutuhkan.	54
Tabel 4.23	Pendapat Responden Tentang Bersedia Menerima Tugas Diluar Jobdesk	54
Tabel 4.24	Pendapat Responden Tentang Bersedia Ditempatkan Kerja Dimanapun Sesuai Dengan Kebutuhan Dari Perusahaan	55
Tabel 4.25	Pendapat Responden Tentang Mampu Mengkoordinir Tim.....	56
Tabel 4.26	Pendapat Responden Tentang Bersedia Untuk Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan	56
Tabel 4.27	Pendapat Responden Tentang Dapat Mengatasi Permasalahan Dalam Tim	57
Tabel 4.28	Pendapat Responden Tentang Mampu Menyampaikan Informasi Dengan Jelas	58
Tabel 4.29	Pendapat Responden Tentang Selalu Bertanya Jika Ada Hal Yang Belum Dipahami Mengenai Pekerjaan	58
Tabel 4.30	Pendapat Responden Tentang Selalu Berupaya Untuk Terus Belajar Dalam Pekerjaan	59
Tabel 4.31	Pendapat Responden Tentang Bersedia Mengikuti Pelatihan Yang Diberikan Dengan Baik	60
Tabel 4.32	Pendapat Responden Tentang Mampu Menerapkan Hasil Pelatihan Dalam Bekerja	60
Tabel 4.33	Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Promosi Jabatan	61
Tabel 4.34	Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teratur	62
Tabel 4.35	Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti	63
Tabel 4.36	Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan	64
Tabel 4.37	Pendapat Responden Tentang Pencapaian Target Yang Diberikan	64
Tabel 4.38	Pendapat Responden Tentang Bekerja Keras Untuk Meningkatkan Kapasitas Bekerja	65
Tabel 4.39	Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan	66

Tabel 4.40	Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan	66
Tabel 4.41	Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Lain Jika Pekerjaan Sendiri Sudah Selesai	67
Tabel 4.42	Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim	68
Tabel 4.43	Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama-sama	68
Tabel 4.44	Pendapat Responden Tentang Dapat Mendiskusikan Terlebih Dulu Kepada Tim Untuk Mengambil Keputusan	69
Tabel 4.45	Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.46	Hasil Uji Korelasi	71
Tabel 4.47	Hasil Uji Regresi Sederhana	71
Tabel 4.48	Hasil Uji Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Central Plotter	38
Gambar 4.2	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.3	Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden	41
Gambar 4.4	Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Perhitungan r_{hitung} variable promosi jabatan
- Lampiran 3. R_{tabel} , $n = 78$ sehingga $df = (N-2) = df = 78-2$

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang berkembang dengan cepat memaksa kita untuk lebih memperhatikan perkembangan produk-produk yang bermunculan. Salah satu teknologi yang ikut berkembang adalah teknologi percetakan. Sekarang, banyak sekali tempat percetakan digital yang dapat memudahkan kita dalam memenuhi kebutuhan cetak mencetak dokumen atau pun kebutuhan lainnya. Kemajuan teknologi dalam dunia percetakan membuat munculnya inovasi mesin cetak yang semakin canggih dan pastinya dapat memenuhi kebutuhan penggunaannya. Salah satu mesin yang memenuhi kebutuhan percetakan digital adalah mesin yang dikenal dengan sebutan Plotter. Mesin Plotter adalah mesin cetak grafis yang memberikan hasil cetakan berukuran besar. Plotter banyak digunakan untuk mencetak desain-desain seperti Arsitektur dan Engineering di atas media menggunakan pena. Mesin plotter ini berbeda dengan printer A4 biasa dan memiliki ukuran lebih besar. Fungsi dari mesin plotter tidak jauh berbeda dengan printer, namun memiliki perbedaan menonjol yakni pada ukuran dalam mencetak gambar. (Alterspace.id).

Perusahaan besar seperti HP dan Tektronix memproduksi Plotter dalam bentuk yang berbeda, Flatbed Plotter. Sesuai dengan arti namanya yaitu ranjang/tempat tidur yang datar, konsep baru yang diproduksi ini menggunakan bidang datar yang cukup lebar sebagai tempat meletakkan media kerja. Kelebihan Flatbed Plotter ini terletak pada pilihan bahan-bahan yang bisa digambar oleh mesin tersebut, jika Calcomp 785 Drum Plotter hanya bisa menggunakan kertas tertentu karena wajib dilingkarkan pada silinder kerja mesin tersebut, berbagai tipe Plotter yang menggunakan flatbed mampu menggambar di berbagai bidang dan material yang lebih keras daripada kertas. Di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang dijadikan media kerja oleh HP untuk menjual produk printer plotter, berikut adalah beberapa perusahaan yang menjadi media kerja HP dalam memasarkan plotter:

Tabel 1.1 Perusahaan Plotter dan *Rate Review* Tahun 2021

No	Perusahaan Plotter	Rate (5,0)
1	PT. Datascript	4,9
2	PT. Samafitro	5,0
3	PT. Central Plotter	4,7

Sumber data : Data diolah/2022(*google review*)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat beberapa perusahaan yang menjadi media kerja oleh HP dalam memasarkan plotter. Dimana *rate review* tersebut menunjukkan respon pengunjung terhadap produk plotter dengan memberikan *review* melalui *website*. Dapat dilihat pada PT. Datascript memiliki *rate review* sebesar 4,9, pada PT. Samafitro memiliki *rate review* 5,0, dan untuk PT. Central Plotter memiliki *rate review* sebesar 4,7. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa PT. Samafitro memiliki

rate review terbesar dibandingkan yang lainnya, dan yang memiliki *rate review* terkecil yaitu pada PT. Central Plotter. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh PT. Central Plotter agar dapat meningkatkan jumlah penjualan agar dapat menambah ulasan dari *review* yang diterima sehingga dapat mendapat *rate* tinggi agar PT. Central Plotter dapat direkomendasikan sebagai tempat pembelian plotter terbaik. Karena PT. Central Plotter merupakan media kerja oleh HP untuk memasarkan produknya, tentu untuk menambah jumlah penjualannya tersebut salah satu yang harus diperhatikan adalah pada kinerja karyawannya, dimana jumlah karyawan terbanyak ada pada bagian marketing atau yang memasarkan plotter tersebut.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Untuk mengukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan bisa dengan menggunakan indikator dari variabel tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, inisiatif dan kerja sama. Dalam penelitian ini salah satu indikator yang digunakan yaitu indikator kuantitas hasil pekerjaan. Berikut data target dan realisasi pada PT Central Plotter tahun 2021:

Tabel 1.2 Jumlah Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Central Plotter Tahun 2021

No	Bulan	Target dan Realisasi Pengunjung		Persentase
		Target	Realisasi	
1	Januari	2.400	2.143	89,29
2	Februari	2.500	2412	96,48
3	Maret	2.600	2.400	92,31
4	April	2.700	2.487	92,11
5	Mei	2.800	2.880	92,85
6	Juni	2.900	2.892	99,72
7	Juli	3.000	2.889	96,3
8	Agustus	3.100	2.912	93,94
9	September	3.200	2.978	93,06
10	Oktober	3.300	3.009	91,18
11	November	3.400	3.170	93,24
12	Desember	3.500	3.286	93,89

Sumber data : Data diolah/2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa PT Central Plotter telah menetapkan target setiap tahunnya. Pencapaian tertinggi yaitu pada bulan Juni dengan realisasi sebesar 2.892 unit dari target 2.900 dengan persentase 99,72% dan untuk realisasi terendah yaitu pada bulan Oktober sebesar 3.009 dari target 3.300 dengan persentase 91,18%. Dan jika dilihat secara keseluruhan, target yang telah ditentukan tidak

pernah tercapai selama tahun 2021. Berdasarkan data tersebut dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Central Plotter kurang baik.

Selain dengan melihat pencapaian target kerja kita dapat melihat juga kualitas kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat tingkat kualitas kerja karyawan berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Central Plotter yang dilakukan oleh atasan mereka:

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Central Plotter Tahun 2020 - 2021

Periode Penilaian	Penilaian Kinerja	Bobot Target	Nilai Kinerja
Rata-rata Penilaian Tahun 2020	Prestasi Kerja	90	90
	Inisiatif	90	87
	Pencapaian Target	95	95
	Kedisiplinan	100	95
	Keterampilan Kerja	90	85
	Tanggung Jawab	90	87
	Rata-Rata		89,83
Rata-rata Penilaian Tahun 2021	Prestasi Kerja	90	87
	Inisiatif	90	85
	Pencapaian Target	95	80
	Kedisiplinan	100	85
	Keterampilan Kerja	90	70
	Tanggung Jawab	90	75
	Rata-Rata		80,33

Sumber data: PT. Central Plotter/2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan penilaian hasil kerja karyawan pada PT. Central Plotter diketahui jika nilai rata-rata penilaian kinerja tahun 2021 lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata penilaian kinerja tahun 2020. Jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tersebut, tahun 2021 hampir selalu dibawah bobot target yang telah ditentukan oleh perusahaan dibandingkan dengan tahun 2020. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh PT. Central Plotter agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya karena Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Dengan rendahnya penilaian kinerja karyawan pada PT. Central Plotter perlu untuk diperhatikan. Rendahnya penilaian kinerja tersebut dapat dengan jelas dilihat melalui tingkat penjualan pada PT. Central Plotter.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017) Faktor kinerja yang paling besar mempengaruhi karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu berkaitan dengan loyalitas karyawan. Dimana loyalitas karyawan disini dapat berpengaruh terhadap kebijakan perusahaan kepada karyawan untuk dipromosikan. Semakin bagus loyalitas kerja karyawan, semakin besar pula potensi karyawan untuk di promosikan jabatannya. Sistem pelayanan promosi jabatan yaitu dengan melihat kelayakitan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan jabatannya, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukkan yang terbaik.

Karyawan pada staff pemasaran memiliki peluang untuk dipromosikan dari level *Staff* kemudian menjadi *Supervisor* kemudian dapat dipromosikan kembali pada level manager. Adanya promosi jabatan tersebut dilakukan tentu dinilai berdasarkan kinerja atas pencapaian target, tingkat kedisiplinan, masa kerja karyawan, dan prestasi lainnya. Berikut adalah data mengenai jumlah karyawan yang telah berhasil di promosikan pada tahun 2021:

Tabel 1.4 Jumlah Karyawan Yang Dipromosikan Pada PT Central Plotter Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	SPV	Manager
1	Januari	78	2	1
2	Februari	78	-	-
3	Maret	78	-	-
4	April	78	-	-
5	Mei	78	-	-
6	Juni	78	1	-
7	Juli	78	-	-
8	Agustus	78	-	-
9	September	78	-	-
10	Oktober	78	-	-
11	Nopember	78	-	-
12	Desember	78	-	-

Sumber data: Data diolah/2022

Berdasarkan data di atas, diketahui jika jumlah karyawan yang dipromosikan dalam waktu satu tahun hanya 3 orang untuk menjadi *Supervisor* dan 1 orang untuk menjadi manager. Adanya promosi jabatan tersebut tentu dilihat melalui kriteria yang sesuai dengan jabatan tersebut. Dengan adanya data di atas, dapat diidentifikasi jika jumlah promosi jabatan yang dilakukan masih terbilang sedikit dalam kurun waktu 1 tahun. Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan dari perusahaan, yang menginginkan minimum 5% dari total karyawannya dapat dipromosikan.

Menurut Hasibuan (2016) Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Mengenai promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan tentu ada beberapa persyaratan kompetensi yang harus dimiliki karyawan, Adanya persyaratan kompetensi dalam perekrutan karyawan melalui persyaratan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Menurut Hasibuan (2016) indikator dari promosi jabatan diantaranya yaitu: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan. Salah satu indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu mengenai disiplin itu sendiri dimana pada indikator tersebut mengacu pada karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang

berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Peraturan yang dimaksud salah satunya yaitu peraturan kehadiran kerja atau mengenai absensi. Maka dari itu untuk melihat seberapa besar tingkat disiplin karyawan terhadap pekerjaannya bisa dengan melihat data absensi dari perusahaan, tinggi dan rendahnya tingkat absensi jelas dapat menunjukkan seberapa besar tingkat disiplin yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut data mengenai absensi karyawan pada PT Central Plotter Tahun 2021:

Tabel 1.5 Absensi Karyawan PT Central Plotter Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Kehadiran	Standar Kehadiran
1	Januari	78	4	8	5	69,64%	100%
2	Februari	78	3	10	4	69,64%	100%
3	Maret	78	5	11	5	62,5%	100%
4	April	78	6	17	6	48,21%	100%
5	Mei	78	3	4	3	82,14%	100%
6	Juni	78	2	7	3	78,57%	100%
7	Juli	78	4	5	3	76,78%	100%
8	Agustus	78	2	5	4	80,35%	100%
9	September	78	9	6	2	69,64%	100%
10	Oktober	78	8	12	4	57,14%	100%
11	Nopember	78	3	4	-	87,5%	100%
12	Desember	78	5	10	-	73,21%	100%

Sumber : PT. Central Plotter Indonesia/2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat masih adanya karyawan yang tidak hadir untuk bekerja setiap bulannya ditahun 2021. Dengan persentase kehadiran terendah terdapat pada bulan April, dimana persentase kehadiran hanya 48,21% sedangkan untuk tingkat kehadiran tertinggi pada bulan Nopember dimana persentase kehadiran sebesar 87,5%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi karyawan yang masih tinggi dan belum mencapai standar target kehadiran yang sudah ditentukan yaitu sebesar 100%. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan, yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

Selain dengan melihat tingkat absensi kerja kita dapat melihat juga tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Untuk melihat tingkat pendidikan karyawan berikut adalah data tingkat pendidikan karyawan PT Central Plotter:

Tabel 1.6 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Central Plotter Tahun 2021

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	D1	8	<i>Marketing Staff</i>
2	D2	6	<i>Marketing Staff</i>
3	D3	21	<i>Marketing Staff</i>
4	S1	43	<i>Marketing Staff</i>
	Total	78	

Sumber data: PT Central Plotter/ 2021

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat jika tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tentu tidak sama atau tidak setara. Jumlah karyawan terbanyak yaitu pada

tingkat S1 atau sarjana. Berbedanya tingkat pendidikan tentu berbeda juga cara mereka bekerja, dimana untuk tingkat D1 – D3 tentu lebih banyak pengalaman kerja dilapangan dibandingkan dengan tingkat S1 yang pengalaman dilapangannya terbilang sedikit lebih untuk status *fresh graduate*. Maka dari itu dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul “**Hubungan Antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Central Plotter**”

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Tidak tercapainya target pengunjung yang telah ditetapkan oleh PT Central Plotter
2. Penilaian kinerja yang tidak mencapai bobot target
3. Tingkat absensi karyawan PT Central Plotter relatif tinggi
4. Tingkat pendidikan yang berbeda pada posisi yang sama

1.2.2. Perumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Central Plotter?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan data mengenai promosi jabatan dan kinerja karyawan pada PT Central Plotter.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris dan bertujuan untuk:

1. Untuk menjelaskan hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan di PT Central Plotter.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini mencakup 2 (dua) hal, yaitu:

1. Kegunaan Praktis

Untuk memberikan informasi tambahan tentang mengenai promosi jabatan dan kinerja karyawan pada PT Central Plotter dengan menggunakan beberapa indikator.

2. Kegunaan Akademis

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai sumber daya manusia. Bagi penulis penelitian ini dilakukan guna menerapkan pengetahuan, wawasan dan pemahaman. Serta bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, memberikan wawasan dan referensi mengenai promosi jabatan dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau *Human Resources* merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Portolese (2016), "*human resource management is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategies to retain them.*". atau yang artinya "Manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberi kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka"

Menurut Gary (2017) "*Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern.*" atau yang artinya "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan perhatian keadilan."

Menurut Wirawan (2016) "Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif."

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Flippo (2016).

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Soekidjo (2016).

Dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana kegiatannya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat atau suatu rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2016), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Ada 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Sebagai impiasinya, beberapa organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan, dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif

- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
 - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
 - e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan
3. Tujuan Fungsional
- Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Departemen sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer ini mengajukan gagasan dan arah yang baru.
4. Tujuan Individual
- Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Pabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan. konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Kalangan karyawan biasanya mengharapkan organisasi atau perusahaan memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan. Para karyawan akan bekerja efektif seandainya mereka mencapai tujuan pribadinya dalam pekerjaan. Dengan demikian, aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Cushway (2016), menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sunarto (2018), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan bersama meliputi tujuan sosial, organisasional, fungsional, dan tujuan individual dengan memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Cara yang dilakukan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, membantu dalam pengembangan, memberi dukungan, menangani berbagai krisis dan situasi sulit, menyediakan media komunikasi dan mempunyai standar dalam organisasi serta mengoptimalkan kegunaan produktivitas dalam suatu organisasi atau dengan mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto (2016) :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
 - b. Pengorganisasian
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalian, dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan
Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

- d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
 - b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
 - c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.
 - d. Integrasi

Fungsi mengintegrasikan karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
 - e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Yani (2016), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan
Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)
Fungsi pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*)
3. Fungsi Pengembangan (*Development*)
Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang
4. Fungsi Kompensasi
Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Fungsi Pengintegrasian
Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/prusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan
6. Fungsi Pemeliharaan
Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

Menurut Fajar dan Heru (2016), Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengoordinasian sumber daya manusianya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Dari setiap fungsi yang ada fungsi manajemen sumber

daya manusia adalah tugas atau kewajiban organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli :

Menurut Mondy (2016) menyatakan bahwa “*performance opperaisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. Atau yang artinya “operaisal kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim”

Menurut Sedarmayanti (2016), mengistilahkan “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur”.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)”. Bangun (2016)

Menurut Handoko (2017), “kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Sedangkan Menurut Moehariono (2016), “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo (2016) , yaitu:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Prawisentono (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
 Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh aktivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab
 Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi
3. Disiplin
 Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap pertauran dan ketepatan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai
4. Inisiatif
 Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piir, kreatif dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan jika kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu *personal factors* terkait keterampilan atau kompetensi karyawan, *leadership factors* yaitu terkait dengan dorongan dan bimbingan atasan, *team factors* terkait dengan kualitas dukungan dari rekan kerja, *system factors* terkait dengan sistem dan fasilitas kerja, dan *contextual factors* terkait dengan tingkat tekanan maupun perubahan dari internal dan eksternal. Selain itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi karyawan yang dapat dijadikan pengukur hubungan karyawan dengan organisasi, otoritas dan tanggung jawab yang akan menjadi mendukung kinerja karyawan itu sendiri, disiplin yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap organisasi, dan inisiatif yang berkaitan dengan kreatifitas maupun gagasan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Fahmi (2016), “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Yani (2016), menyatakan bahwa "penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut Nawawi (2016), “Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Bangun (2016), “penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Sedarmayanti (2017) : “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran

Kesimpulan dari beberapa uraian di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan maupun karyawan melalui nilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang didapatkan dengan mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan itu sendiri. Dimana, penilaian kinerja tersebut dapat dikatakan proses evaluasi kinerja dengan sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.4. Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2016) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan, yaitu:

1. Kualitas, yaitu standar kualitas yang diberikan perusahaan.
2. Kuantitas, yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya dan memiliki kemampuan dalam mencapai target.
3. Inisiatif, yaitu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan mengenai hubungan dengan karyawan lain dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Wirawan (2016), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kinerja standar tertentu. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam ukuran waktu tertentu.
2. Kualitatif
Melakukan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Bangun (2016) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki syarat yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat menggrjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari

kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Robbins (2016) Untuk mengukur bagaimana kinerja apada suatu perusahaan bisa melalui beberapa indikator, indikator dari variabel kinerja pegawai diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektif
5. Kemandirian

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil nyata dari kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja meliputi, kualitas yaitu terkait dengan kondisi maupun *output* yang dihasilkan karyawan, kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan karyawan, inisiatif berkaitan dengan katanggapan dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama berkaitan dengan koordinasi dalam tim pada pencapaian, ketepatan waktu berkaitan dengan kedisiplinan karyawan terkait waktu, kehadiran berkaitan dengan antusiasme karyawan dalam bekerja setiap waktu, efektif berkaitan dengan jangka waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemandirian yaitu berkaitan dengan sejauh mana karyawan mampu menangani pekerjaannya sendiri.

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengukuran mengenai suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai yang bersangkutan. Berikut beberapa pengertian Promosi Jabatan menurut para ahli:

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 Manullang (2017) “promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab.

Promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Wahyudi (2017).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2016) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Sedangkan menurut Wahyudi (2010) jenis-jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi Sementara
Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu.
2. Promosi Tetap
Sebagai karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini tetap.
3. Promosi Kecil
Promosi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
4. Promosi Kering
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai banyak jenis diantaranya seperti promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi kering. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan kekosongan karyawan.

2.3.3 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi untuk para karyawannya. Hasibuan (2016) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu:

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 dsar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai 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 memasukan lamarannya
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2016), tujuan promosi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Moral Kerja
2. Meningkatnya Promosi Jabatan Universitas Sumatera Utara
3. Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan
4. Meningkatnya Produktivitas Kerja

Menurut Mangkuprawira (2016) promosi jabatan mempunyai manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat Promosi Jabatan

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali tujuan adanya promosi jabatan, baik itu tujuan untuk perusahaan maupun tujuan promosi untuk karyawan. Pada intinya tujuan utama adanya promosi jabatan adalah untuk merangsang para karyawan agar terus berusaha meningkatkan kinerjanya sehingga hal tersebut akan membawa dampak baik bagi perusahaan.

2.3.4 Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa pedoman yang umum yang bisa digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman
Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang telah terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

2. **Kecakapan (*ability*)**
Kecakapan yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan.
3. **Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan**
Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang memiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.

Sedangkan itu Dasar-dasar Promosi Jabatan menurut Handoko (2017) adalah:

1. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan)
2. Kecakapan (keahlian dan kecakapan)
3. Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mempromosikan karyawan, perusahaan harus selektif melihat kemampuan serta pengalaman karyawan yang akan dipromosikan dengan mempertimbangkan pada aspek pengalaman karena promosi dapat didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan, kecakapan yaitu berkaitan dengan orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan, dan terkait kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan lamanya pengalaman dan kecakapan.

2.3.5 Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2016) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. **Kejujuran**
Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya
2. **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.

3. 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.
4. 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.
5. 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 atasannya
6. Loyalitas
Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. 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.
8. Komunikatif
Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi
9. Pendidikan
Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Menurut Ardana (2017) bahwa promosi jabatan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi.
2. Lama bekerja.
3. Gagasan yang lebih luas.
4. Manajerial yang rasional.
5. Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi.
6. Kesetiaan terhadap organisasi.
7. Bertanggung Jawab.
8. Tingkat kejujuran yang dimiliki.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Widya Cipta (2018)	Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta	1. Kinerja Karyawan 2. Promosi Jabatan	1. Kecakapan 2. Loyalitas 3. Kepemimpinan 4. Komunikatif 5. Pendidikan 6. kualitas pekerjaan 7. kuantitas hasil pekerjaan 8. Inisiatif 9. kerja sama 10. Kejujuran 11. Disiplin 12. prestasi kerja 13. kerja sama	Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dan promosi jabatan terbukti benar. Ada hubungan yang sangat erat diantara kinerja dan promosi jabatan	Jurnal Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta Vol II No. 1 Maret 2018
2.	Siwi Fitri Astuti (2018)	Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang	1. Promosi Jabatan 2. Motivasi Spiritua 3. Kinerja Karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 7. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi. 8. Lama bekerja. 9. Gagasan yang lebih luas. 10. Manajerial yang rasional 11. Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi. 12. Kesetiaan terhadap organisasi 13. Bertanggung Jawab 14. Tingkat kejujuran yang dimiliki.	Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, koefisien determinasi (R ²) serta uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Vol. 2 No. 13 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) (2018)
3.	Wildarium Masula Dewi (2016)	Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan PT. Matra Optima Securindo	1. Promosi Jabatan 2. Kinerja karyawan	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif	Hasil dari penelitian ini adalah Ada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel promosi jabatan (Variabel X) kinerja	Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Vo. IV No.132 Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (2016)

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				9. Pendidikan 10. Kualitas pekerjaan 11. Kuantitas hasil pekerjaan 12. Inisiatif 13. Kerja sama	(variabel Y) analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel promosi jabatan (variabel x) dengan kinerja karyawan (variabel Y) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,71 dan konstanta 28,00 dengan demikian bentuk hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan	
4.	I Gede Purnawan Adi (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng	1. Promosi jabatan (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	1. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi. 2. Lama bekerja. 3. Gagasan yang lebih luas. 4. Manajerial yang rasional 5. Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi. 6. Kesetiaan terhadap organisasi 7. Kualitas 8. Kuantita 9. Ketepatan waktu 10. Efektivitas 11. Kemandirian 12. Komitmen kerja	Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Indonesia Vo. 4 No. 1 Univeriustas Pendidikan Ganesha (2016)
5.	Luh Putu Darmikayani (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort	1. Promosi jabatan 2. Kompensasi 3. Kinerja Karyawan	1. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi. 2. Lama bekerja. 3. Gagasan yang lebih luas. 4. Manajerial yang rasional. 5. Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi. 6. Kesetiaan terhadap	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan , promosi jabatan terhadap kompensasi, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan,	Journal Manajemen Indonesia <u>Vol 4, No 1 (2016)</u> Univeritas Pendidikan Ganesha (2016)

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				organisasi 7. Bertanggung Jawab. 8. Tingkat kejujuran yang dimiliki.	dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2022

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan peneltian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Cipta (2018): dalam penelitian tersebut memiliki persamaan dalam metode yang digunakan yaitu menggunakan metode *rank spearman* dan unit analisis yang digunakan pun yaitu individu atau karyawan tersebut. Selain itu, indikator yang digunakan pun sama akan tetapi terdapat perbedaan pada jumlah sampel. Dimana, jumlah sampel dalam penelitian tersebut sebanyak 87 responden dan lokasi penelitian yang dilakukan di Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta
2. Astuti (2018): dalam penelitian tersebut memiliki perbedaan yaitu menggunakan metode regresi berganda tetapi unit alisis yang sama yaitu individu atau karyawan akan tetapi memiliki perbedaan dalam penggunaan indikator dan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak dibandingkan sampel dalam penelitian ini dan lokasi penelitian pun berbeda yaitu dilakukan di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang
3. Dewi (2016): dalam penelitian tersebut memiliki persamaan dimana metode yang digunakan adalah metode *rank spearman*, unit analisis yang digunakan yaitu individu atau karyawan dan dalam penggunaan indikatornya akan tetapi berbeda pada lokasi penelitian pun dilakukan pada PT. Matra Optima Securindo
4. Purnawan (2016): dalam penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam metode yang digunakan yaitu menggunakan metode regresi berganda tetapi unit alisis yang sama yaitu individu atau karyawan akan tetapi memiliki perbedaan dalam penggunaan indikator dan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak yaitu 82 sampel dan lokasi penelitian pun berbeda yaitu dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng
5. Darmikayani (2016): dalam penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam metode yang digunakan yaitu menggunakan metode regresi berganda tetapi unit alisis yang sama yaitu individu atau karyawan akan tetapi memiliki perbedaan dalam penggunaan indikator dan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak yaitu 50 sampel dan lokasi penelitian pun berbeda yaitu dilakukan di Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

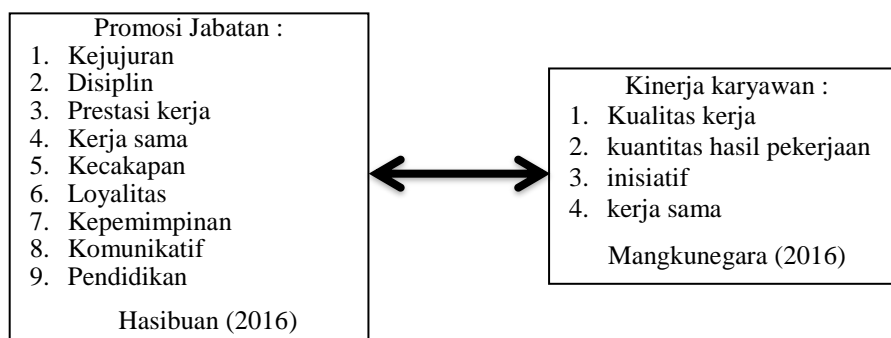
Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan. Indikator dari kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2016) yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, inisiatif dan kerja sama.

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Timple (2017) faktor kinerja yang paling besar mempengaruhi karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu berkaitan dengan loyalitas karyawan. Dimana loyalitas karyawan disini dapat berpengaruh terhadap kebijakan perusahaan kepada karyawan untuk dipromosikan. Semakin bagus loyalitas kerja karyawan, semakin besar pula potensi karyawan untuk di promosikan jabatannya.

Sistem pelayanan promosi jabatan yaitu dengan melihat kelayakitan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan jabatannya, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukkan yang terbaik. Indikator dari promosi jabatan menurut Hasibuan (2016) diantaranya yaitu : kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dan promosi jabatan tidak dapat dipisahkan, karena promosi jabatan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Dewi (2016) dan Cipta (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable *independen* terhadap variable *dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan PT Central Plotter

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Promosi Jabatan (*Independent*) dan variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* Promosi Jabatan (X) dan variabel *Dependent* Kinerja Karyawan (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan dan pimpinan PT Central Plotter. Dimana karyawan yang akan diteliti pada perusahaan ini sebanyak 78 karyawan umum. Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada PT Central Plotter yang beralamat di Jl. Dr. Saharjo No.76B, RT.9/RW.8, Manggarai, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12970.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif yang diperoleh yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan untuk data kuantitatif yaitu data target dan pencapaian hasil produksi dan data kehadiran yang diperoleh dari perusahaan terkait.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan dan pimpinan PT Central Plotter. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan pada PT Central Plotter

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Promosi Jabatan (X) Hasibuan (2016)	1. Kejujuran	1. Bekerja sesuai dengan <i>rules/SOP</i> 2. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan 3. Mengakui kesalahan yang dilakukan	Ordinal
	2. Disiplin	1. Dapat hadir tepat waktu 2. Beristirahat sesuai dengan waktunya 3. Menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu	Ordinal
	3. Prestasi Kerja	1. Giat dalam bekerja 2. Berusaha untuk terus mencapai target 3. Bersedia bekerja untuk terus melampaui target	Ordinal
	4. Kerja Sama	1. Dapat bekerja sama dengan tim 2. Mampu mencapai target tim yang telah ditentukan 3. Dapat <i>backup</i> tim jika adanya kekurangan dalam tim	Ordinal
	5. Kecakapan	1. Aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan 2. Memberikan <i>feedback</i> positif pada perusahaan 3. Aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target	Ordinal
	6. Loyalitas	1. Bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan 2. Bersedia menerima tugas diluar jobdesk 3. Bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan	Ordinal
	7. Kepemimpinan	1. Mampu mengkoordinir tim 2. Bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 3. Dapat mengatasi permasalahan dalam tim	Ordinal
	8. Komunikatif	1. Mampu menyampaikan informasi dengan jelas 2. Selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan 3. Selalu menyampaikan kendala yang ditemui dalam bekerja kepada atasan	Ordinal
	9. Pendidikan	1. Selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan 2. Bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik 3. Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2016)	1. Kualitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan teratur 2. Melakukan pekerjaan dengan teliti 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	1. Pencapaian target yang diberikan 2. Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja 3. Mampu menyelesaikan tugas tambahan	Ordinal
	3. Inisiatif	1. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 2. Mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai 3. Membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim	Ordinal
	4. Kerjasama	1. Mampu bekerja dengan tim 2. Dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama 3. Dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan	Ordinal

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2022

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan PT Central Plotter. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Prosedur untuk penarikan sampel terdiri dari beberapa tahap, yaitu: Menentukan populasi, menentukan populasi target, membuat kerangka sampel, menentukan jumlah sampel, dan menentukan metode penarikan sampel. Untuk lebih jelasnya, berikut prosedur penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini :

1. Menentukan populasi

PT Central Plotter memiliki beberapa bagian salah satunya yaitu bagian pemasaran, yang terdiri dari bagian yang memiliki tugas maupun pekerjaan yang berbeda.

2. Menentukan populasi target

Populasi target dalam penelitian ini yaitu pada bagian pemasaran dengan jumlah karyawan 105 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel kerangka sampel berikut :

Tabel 3.2 Kerangka Sampel

Posisi	Jumlah
Admin	5
Supervisor	10
Leader	12
Staff Pemasaran	78
Total	105

Sumber : PT Central Plotter, 2021

3. Menentukan jumlah sampel

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu pada karyawan marketing/Staff Pemasaran sebesar 78 karyawan. Alasan mengambil sampel tersebut karena untuk 78 karyawan tersebut memiliki pekerjaan maupun posisi yang sama agar hasil penelitian nanti tidak bias.

4. Menentukan metode pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

5. Menentukan teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus, karena jumlah populasi pada staff pemasaran terbilang sedikit sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil semua staff marketing untuk dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu survei atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dengan menyebarkan kuisioner dan wawancara. Metode pengumpulan data untuk sekunder yaitu melalui media atau internet. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei, adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuisioner penelitian ditujukan kepada karyawan PT Central Plotter yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Tabel 3.3 Skala Lickert Promosi Jabatan

Tanggapan	Skor	Promosi Jabatan
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
KR	3	Kurang Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Sugiyono (2018)

Tabel 3.4 Skala Lickert Kinerja Karyawan

Tanggapan	Skor	Kinerja Karyawan
SB	5	Sangat Baik
B	4	Baik
KB	3	Kurang Baik
TB	2	Tidak Baik
STB	1	Sangat Tidak Baik

Sugiyono (2018)

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari PT Central Plotter untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap variabel, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya semua instrumen kuisioner yang berisi pernyataan dari setiap variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Terdapat dua macam metode pengolahan data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial, statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik non-parametrik (Sugiyono 2016:352). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua metode tersebut.

3.7.1 Uji Validitas dan uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono, 2018)

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361 dengan menyebar ke 30 responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*: (Sugiyono 2018)

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

K = Jumlah item dalam instrumen (banyaknya butir pertanyaan)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = varians total

Tabel 3.5 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sugiyono (2018)

3.7.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017:29) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Berikut ketentuan dari skor yang ditentukan :

Cara perhitungannya adalah :

Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen-instrumen penelitian, berikut rumus dari analisis deskriptif:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.6 Interpretasi Hasil Promosi Jabatan

Kriteria Interpretasi Hasil	Promosi Jabatan
0% – 20%	Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Tidak Setuju
41% - 60%	Kurang Setuju
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat Setuju

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2022

Tabel 3.7 Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Kinerja Karyawan
0% – 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2022

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti. Dalam penelitian ini skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah responden sebesar 168, sehingga skor tertinggi adalah $5 \times 35 = 175$ untuk masing-masing pertanyaan.

3.7.3 Analisis Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistik non-parametrik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa penggunaan statistik non-parametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal.

1. Analisis koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik rank spearman. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus *Rank Spearman*, yaitu :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah data

b = Rank X – Rank Y

(Sugiyono, 2018)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kedua variabel bisa menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sugiyono (2018)

2. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan

dengan uji t, karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% variabel. rumusnya:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_h = t hitung
 r = Koefisien Nilai Korelasi
 r^2 = Koefisien Determinasi
 n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2018)

Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. H_0 : Tidak ada hubungan antara Promosi Jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Central Plotter.
2. H_a : Terdapat hubungan antara Promosi Jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Central Plotter.

Kriteria Pengujian Hipotesis:

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{table}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Terima H_0 jika nilai signifikan $> 0,05$ dan tolak H_0 jika nilai signifikan $< 0,05$

3. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- KD =: Koefisien Determinasi
 r = Korelasi

(Sugiyono, 2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Central Plotter Indonesia

PT. Central Plotter Indonesia berdiri sejak tahun 2004, berstatus perseroan terbatas. Awalnya merupakan mitra kerja HP Indonesia sebagai HP Designjet Business Partner untuk mesin Large Format Printer saja. Seiring perkembangan perjalanan usaha, keagenan yang dipegang oleh perusahaan terus bertambah. Saat ini telah memasarkan beberapa produk Hewlett Packard (HP) diantaranya Printer, Komputer, Laptop, Server, Scanner beserta Service Center nya. PT. Central Plotter Indonesia sebagai Distributor Plotter HP resmi di Jakarta Indonesia dan berkomitmen untuk selalu melayani dengan baik dalam memenuhi kebutuhan konsumen serta membangun prinsip saling percaya dan saling menguntungkan bagi perusahaan maupun mitra usahanya. PT. Central Plotter Indonesia jual semua jenis Produk HP seperti HP Designjet, Laptop, Notebook, Workstation, Server, Printer, Desktop PC, terutama Plotter HP Designjet.

PT. Central Plotter Indonesia merupakan tempat terbaik untuk menemukan printer format besar (Plotter) pilihan dan merupakan pusat penjualan Plotter di Indonesia. Sajian informasi dari berbagai produk HP, khususnya HP plotter DesignJet Large format printer, untuk solusi cetak berukuran besar yang menjadi kebutuhan dibidang Technical Engineering, GIS, maupun Graphic Design. Distributor resmi plotter merk HP, Notebook dan GPS GETAC kami juga menyediakan supplies plotter seperti kertas plotter HP dan non HP, tinta plotter, printhead dan service resmi HP Designjet diseluruh Indonesia.

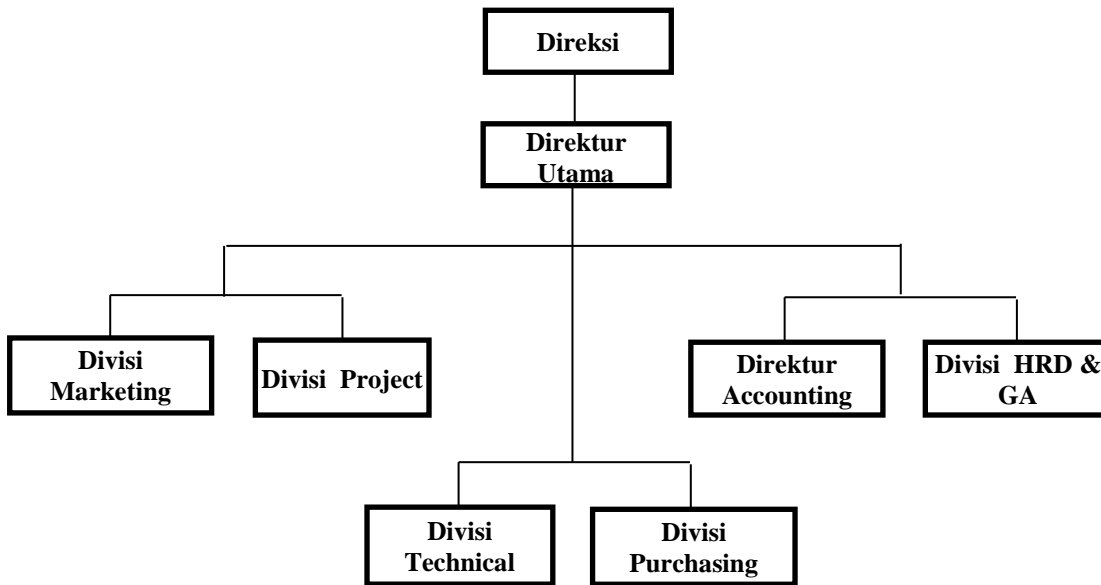
Visi dan Misi PT. Central Plotter Indonesia:

1. Visi: Menjadi perusahaan di Indonesia yang berkembang secara professional dan berkelanjutan
2. Misi: Menjadi perusahaan penyedia barang dan jasa dengan solusi menyeluruh serta mengedepankan pelayanan terbaik

4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Central Plotter Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa salah satunya itu barang atas mesin plotter dan untuk saat ini telah menyediakan juga service center atas produk yang dipasarkan. Dimana, PT. Central Plotter Indonesia melayani kebutuhan konsumen dalam memberikan solusi barang dan jasa terbaik kepada para konsumen, membuka peluang kerja sama bagi para pelaku bisnis untuk dapat bekerja sama, dan ikut aktif serta dalam memberikan solusi dan pengadaan barang dan jasa.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Sumber : PT Central Plotter, 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Central Plotter

Berikut uraian secara umum mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT Central Plotter sebagai berikut:

1. Direksi

Kewenangan direksi untuk mewakili Perseroan bersifat tidak terbatas dan tidak bersyarat, kecuali ditentukan lain dalam UUPT, anggaran dasar atau keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (“RUPS”). Berikut tugas dari direksi diantaranya:

- a. Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat direksi
- b. Membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan perusahaan
- c. Memelihara seluruh daftar, risalah dan dokumen keuangan perusahaan
- d. Mewakili Perseroan untuk melakukan perbuatan hukum baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan UUPT and anggaran dasar

2. Direktur Utama

Direktur utama haruslah piawai dalam mengambil keputusan yang terkait dengan perkembangan perusahaan sekaligus mengelola sumber daya yang tersedia. Berikut tugas dari seorang direktur utama, diantaranya:

- a. Implementasi dan mengorganisir visi dan misi perusahaan
- b. Menyusun strategi bisnis untuk perusahaan
- c. Melakukan evaluasi perusahaan
- d. Melakukan rapat rutin
- e. Menunjuk orang yang mampu memimpin
- f. Mengawasi situasi bisnis

3. Direktur *Accounting*

Direktur *Accounting* memiliki wewenang mengembangkan dan menerapkan strategi dan kebijakan dan rencana keuangan perusahaan dalam perencanaan jangka panjang. Berikut tugas dari seorang direktur *Accounting*, diantaranya:

- a. Memastikan kesesuaian kegiatan keuangan Perusahaan dengan peraturan dan perundang-undangan nasional dan internasional
- b. Memastikan pendokumentasian seluruh kegiatan administrasi keuangan
- c. Menyiapkan laporan, informasi dan analisa keuangan
- d. Melaksanakan proses restrukturisasi pinjaman dan/atau rekapitalisasi
- e. Serta melakukan analisa dan memberikan rekomendasi atas transaksi merger, akuisisi, divestasi dan kegiatan investasi lainnya.

4. Divisi HRG & GA

HRG & GA merupakan posisi dalam suatu perusahaan yang umumnya berada di bawah pimpinan divisi umum atau kepala operasional. Berikut tugas dari seorang HRG & GA, diantaranya:

- a. Bertanggung jawab atas urusan kinerja karyawan perusahaan, seperti staff, OB, satpam dan yang lainnya
- b. Bertanggung jawab atas kinerja keamanan perusahaan
- c. Bertanggung jawab bila perusahaan mempekerjakan karyawan outsourcing
- d. Mengurus dokumen yang berhubungan dengan data karyawan perusahaan
- e. Mengurus semua kebutuhan karyawan seperti pelayanannya, databasenya termasuk data cuti, absensi dan yang lainnya
- f. Mengatur kurikulum serta pola pengembangan dan pelatihan SDM yang tepat termasuk menyediakan beberapa program pendukung, seperti mentoring
- g. Membuat manajemen kinerja yang sudah disesuaikan dengan Key Performance Indicators (KPI)
- h. Bertanggung jawab atas pengembangan SDM perusahaan agar tetap bisa menjalankan perannya
- i. Mengkoordinasikan pengelolaan serta pengadaan kendaraan dinas (bila memang ada)
- j. Memantau perawatan gedung perusahaan
- k. Melakukan penjagaan, pendataan serta perawatan secara menyeluruh pada aset perusahaan
- l. Melakukan perawatan lingkungan kantor, seperti halaman kantor, lahan parkir, gudang dan sebagainya
- m. Menjadi wakil perusahaan agar bisa menjadi hubungan dengan pihak eksternal, seperti kepolisian, pemda dan yang lainnya
- n. Memastikan bagaimana lingkungan kerja karyawan, apakah menunjang pada efektifitas atau tidak
- o. Melakukan perawatan instalasi listrik
- p. Bertanggung jawab atas pengadaan alat kantor

- q. Melakukan pengurusan pada kebutuhan operasional perusahaan Divisi Marketing
5. Divisi Project
- Divisi *Project* adalah pekerjaan yang memegang peran penting dalam suatu proyek, mulai dari perencanaan, eksekusi, pengendalian hingga di akhir proyek. Berikut tugas dari seorang direktur Project, diantaranya:
- Membuat perencanaan
 - Mengumpulkan tim
 - Mengatur komunikasi
 - Menghitung budget
 - Mitigasi masalah dan risiko
 - Monitoring berjalannya proyek
 - Membuat laporan dan dokumentasi
6. Divisi Technical
- Divisi atau *departement* Technical adalah salah satu departement atau divisi di sebuah perusahaan yang mempunyai tugas di bidang Technical Quality dari produk yang di hasilkan. Berikut tugas dari Divisi atau *departement Technical*, diantaranya:
- Menentukan spec atau hasil komposisi dari sebuah produk yang akan di produksi.
 - Melakukan pengamatan dan pengawasan *quality* produk yang berproses di lapangan.
 - Melakukan trial produk dengan spec baru di mesin produksi.
 - Menjudgement quality hasil produk OK atau NG berdasar *test quality*.
 - Melakukan improvement terhadap komposisi bahan-bahan yang akan di produksi.
7. Divisi *Purchasing*
- Perusahaan atau pada dunia retail disebut sebagai buyer, adalah sebuah posisi dalam perusahaan yang bertugas untuk membeli barang / jasa dari pihak ketiga. Berikut tugas dari seorang direktur *accounting*, diantaranya:
- Memastikan kebutuhan perusahaan yang harus dibeli
 - Negosiasi dengan vendor & supplier
 - Memiliki network vendor, supplier, service company & freelancer
 - Pencatatan & Dokumentasi Terorganisir
 - Keahlian dalam Microsoft Office & komputer
 - Paham perpajakan

4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendapatan. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT Central Plotter:

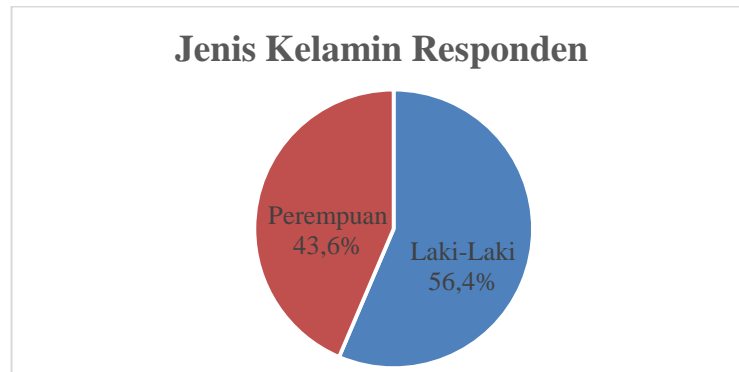
1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	44	56,4
2	Perempuan	34	43,6
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT Central Plotter jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden dengan persentase 56,4%. Sedangkan karyawan wanita berjumlah 34 responden dengan persentase 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

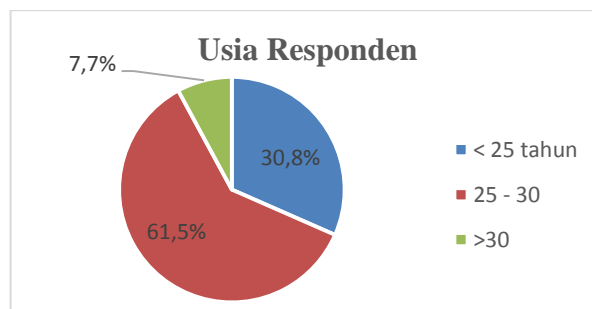
2. Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25 tahun	24	30,8
2	25 - 30	46	61,5
3	> 30	6	7,7
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 30,8%, yang berusia 25 - 30 tahun sebanyak 48 responden dengan persentase 61,5%, dan yang berusia > 30 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 7,7%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada mayoritas berusia 25 - 30 tahun.

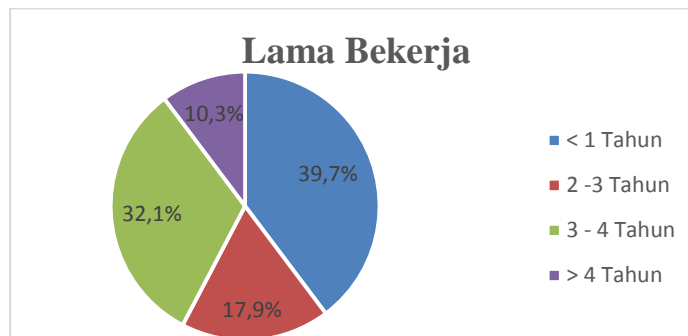
3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	31	39,7
2	2 -3 Tahun	14	17,9
3	3 - 4 Tahun	25	32,1
4	> 4 Tahun	8	10,3
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa lama bekerja responden sebagai < 1 Tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 39,7%, 2 -3 Tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 17,9%, 3 - 4 Tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 32,1%, dan yang > 4 Tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 10,4%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas lamanya waktu bekerja karyawan yaitu dalam < 1 tahun.

Tabel 4.4 Mayoritas Total Data Responden

No.	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	44 Orang
2.	Usia	25 – 30 Tahun	46 Orang
3.	Lama Bekerja	<1 Tahun	31 Orang

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis laki-laki dengan usia rata-rata 25-30 tahun dengan lama bekerja <1 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) $df (n-2)$ dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,2227.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ data dinyatakan tidak valid

Uji Validitas pada variabel Promosi Jabatan (X) dilakukan dengan 9 indikator yang dijabarkan melalui instrumen-instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 terhadap 78 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,448	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	X.2	0,672	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	X.3	0,465	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	X.4	0,546	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	X.5	0,717	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	X.6	0,612	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	X.7	0,448	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	X.8	0,232	0,2227	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
9	X.9	0,366	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	X.10	0,465	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	X.11	0,546	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	X.12	0,716	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	X.13	0,667	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	X.14	0,213	0,2227	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
15	X.15	0,465	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	X.16	0,644	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	X.17	0,672	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	X.18	0,546	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	X.19	0,546	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	X.20	0,717	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	X.21	0,612	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22	X.22	0,716	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	X.23	0,612	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24	X.24	0,154	0,2227	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
25	X.25	0,716	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
26	X.26	0,612	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
27	X.27	0,461	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel promosi jabatan, dengan kriteria r_{tabel} 0,223 dari 27 pernyataan diketahui terdapat 24 instrumen valid dan 3 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 8, 14 dan 24.

Uji Validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,661	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	X.2	0,684	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	X.3	0,883	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	X.4	0,724	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	X.5	0,451	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	X.6	0,579	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	X.7	0,758	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	X.8	0,691	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	X.9	0,134	0,2227	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
10	X.10	0,451	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	X.11	0,578	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	X.12	0,758	0,2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan, dengan kriteria r_{tabel} 0,223 dari 12 pernyataan, diketahui terdapat 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 9.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X) dengan menggunakan 9 indikator yang dijabarkan melalui 24 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	24

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,912 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel promosi jabatan sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,855 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan Promosi Jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Central Plotter. Indikator variabel promosi jabatan meliputi kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan, dan indikator variabel kinerja karyawan dengan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

1. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai promosi jabatan diuraikan sebagai berikut:

a. Kejujuran

Tabel 4.9 Pendapat Responden Tentang Bekerja Sesuai Dengan *Rules/SOP*

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	29,5
Setuju	4	31	124	39,7
Kurang Setuju	3	12	36	15,4
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	266	100
Total Tanggapan Responden		68,2%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju tentang bekerja sesuai dengan *rules/SOP* sebanyak 23 pegawai dengan persentase sebesar 29,5%, setuju bekerja sesuai dengan *rules/SOP* sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 39,7%, ragu-ragu bekerja sesuai dengan *rules/SOP* sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 15,4%, tidak

setuju bekerja sesuai dengan *rules/SOP* sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 11,5%, sangat tidak setuju bekerja sesuai dengan *rules/SOP* sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{266}{390} \times 100\% = 68,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 68,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bekerja Sesuai Dengan *Rules/SOP*”.

Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Permintaan Perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	33,3
Setuju	4	27	108	34,6
Kurang Setuju	3	19	57	24,4
Tidak Setuju	2	5	10	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	306	100
Total Tanggapan Responden				78,5%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden, diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan sebanyak 26 orang dengan persentase 33,3%, setuju mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%, kurang setuju mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan sebanyak 19 orang dengan persentase 24,4%, tidak setuju mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%, dan sangat tidak setuju mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{306}{390} \times 100\% = 78,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan”.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Mengakui Kesalahan Yang Dilakukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21,8
Setuju	4	33	132	42,3
Kurang Setuju	3	12	36	15,4
Tidak Setuju	2	11	22	14,1
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	6,4
Jumlah		78	280	100
Total Tanggapan Responden			71,8%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mengakui kesalahan yang dilakukan sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, setuju mengakui kesalahan yang dilakukan sebanyak 33 orang dengan persentase 42,3%, kurang setuju mengakui kesalahan yang dilakukan sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, tidak setuju mengakui kesalahan yang dilakukan sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, dan sangat tidak setuju mengakui kesalahan yang dilakukan sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{280}{390} \times 100\% = 71,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 71,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “mengakui kesalahan yang dilakukan”.

b. Disiplin

Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Dapat Hadir Tepat Waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	30,8
Setuju	4	21	84	26,9
Kurang Setuju	3	20	60	25,6
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	287	100
Total Tanggapan Responden			73,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat hadir tepat waktu sebanyak 24 orang dengan persentase 30,8%, setuju dapat hadir tepat waktu sebanyak 21 orang dengan persentase 26,9%, kurang setuju dapat hadir tepat waktu sebanyak 20 orang dengan persentase 25,6%, tidak setuju dapat hadir tepat waktu sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju dapat hadir tepat waktu sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{287}{390} \times 100\% = 73,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “dapat hadir tepat waktu”.

Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Beristirahat Sesuai Dengan Waktunya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	23,1
Setuju	4	32	128	41
Kurang Setuju	3	15	45	19,2
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	286	100
Total Tanggapan Responden			73,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat beristirahat sesuai dengan waktunya sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, setuju beristirahat sesuai dengan waktunya sebanyak 32 orang dengan persentase 41%, kurang setuju beristirahat sesuai dengan waktunya sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%, tidak setuju beristirahat sesuai dengan waktunya sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju beristirahat sesuai dengan waktunya sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{286}{390} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Beristirahat sesuai dengan waktunya”.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan Semua Tugas Dengan Tepat Waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	90	24,4
Setuju	4	25	100	32,1
Kurang Setuju	3	20	60	25,6
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	274	100
Total Tanggapan Responden			70,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu sebanyak 19 orang dengan persentase 24,4%, setuju menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu sebanyak 25 orang dengan persentase 32,1%, kurang setuju menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu sebanyak 20 orang dengan persentase 25,6%, tidak setuju menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{274}{390} \times 100\% = 70,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 70,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu”.

c. Prestasi Kerja

Tabel 4.15 Pendapat Responden Tentang Giat Dalam Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	26,9
Setuju	4	30	120	38,5
Kurang Setuju	3	13	39	16,7
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	288	100
Total Tanggapan Responden				73,8%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju giat dalam bekerja sebanyak 21 orang dengan persentase 26,9%, setuju giat dalam bekerja sebanyak 30 orang dengan persentase 38,5%, kurang setuju giat dalam bekerja sebanyak 13 orang dengan persentase 16,7%, tidak setuju giat dalam bekerja sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju giat dalam bekerja sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{288}{390} \times 100\% = 73,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Giat dalam bekerja”.

Tabel 4.16 Pendapat Responden Tentang Bersedia Bekerja
Untuk Terus Melampaui Target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	32,1
Setuju	4	18	72	23,1
Kurang Setuju	3	27	81	34,6
Tidak Setuju	2	6	12	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,6
Jumlah		78	292	100
Total Tanggapan Responden			74,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bersedia bekerja untuk terus melampaui target sebanyak 25 orang dengan persentase 32,1%, setuju bersedia bekerja untuk terus melampaui target sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, kurang setuju bersedia bekerja untuk terus melampaui target sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%, tidak setuju bersedia bekerja untuk terus melampaui target sebanyak 6 orang dengan persentase 7,7%, dan sangat tidak setuju bersedia bekerja untuk terus melampaui target sebanyak 2 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{292}{390} \times 100\% = 74,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bersedia bekerja untuk terus melampaui target”.

d. Kerja Sama

Tabel 4.17 Pendapat Responden Tentang Dapat Bekerja Sama Dengan Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	15,4
Setuju	4	41	164	52,6
Kurang Setuju	3	12	36	15,4
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	282	100
Total Tanggapan Responden			72,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat bekerja sama dengan tim sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, setuju dapat bekerja sama dengan tim sebanyak 41 orang dengan persentase 52,6%, kurang setuju dapat bekerja sama dengan tim sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, tidak setuju dapat bekerja sama dengan tim sebanyak 9

orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju dapat bekerja sama dengan tim sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{282}{390} \times 100\% = 72,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Dapat bekerja sama dengan tim”.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Tentang Mampu Mencapai Target Tim Yang Telah Ditentukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	34,6
Setuju	4	24	48	30,8
Kurang Setuju	3	17	51	21,8
Tidak Setuju	2	7	14	9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	251	100
Total Tanggapan Responden			64,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mampu mencapai target tim yang telah ditentukan sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%, setuju mampu mencapai target tim yang telah ditentukan sebanyak 24 orang dengan persentase 30,8%, kurang setuju mampu mencapai target tim yang telah ditentukan tim sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, tidak setuju mampu mencapai target tim yang telah ditentukan sebanyak 7 orang dengan persentase 9%, dan sangat tidak mampu mencapai target tim yang telah ditentukan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{251}{390} \times 100\% = 64,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 64,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mampu mencapai target tim yang telah ditentukan”.

Tabel 4.19 Pendapat Responden Tentang Dapat Membekup Tim Jika Adanya Kekurangan Dalam Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	16,7
Setuju	4	34	128	43,6
Kurang Setuju	3	15	45	19,2
Tidak Setuju	2	11	22	14,1
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	6,4
Jumlah		78	265	100
Total Tanggapan Responden			67,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat *mbackup* tim jika adanya kekurangan dalam tim sebanyak 13 orang dengan persentase 16,7%, setuju dapat *mbackup* tim jika adanya kekurangan dalam tim sebanyak 34 orang dengan persentase 43,6%, kurang setuju dapat *mbackup* tim jika adanya kekurangan dalam tim sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%, tidak setuju dapat *mbackup* tim jika adanya kekurangan dalam tim sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, dan sangat tidak setuju dapat *mbackup* tim jika adanya kekurangan dalam tim sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{265}{390} \times 100\% = 67,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 67,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Dapat *mbackup* tim jika adanya kekurangan dalam tim”.

e. Kecakapan

Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Aktif Bertanya Jika Ada Kendala Dalam Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	15,4
Setuju	4	33	132	52,6
Kurang Setuju	3	15	45	15,4
Tidak Setuju	2	11	22	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,1
Jumlah		78	286	100
Total Tanggapan Responden			73,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan sebanyak 17 orang dengan persentase 15,4%, setuju dapat aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan sebanyak 33 orang dengan persentase 52,6%, kurang setuju aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan sebanyak 15 orang dengan

persentase 15,4%, tidak setuju aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan sebanyak sebanyak 11 orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju dapat aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan sebanyak sebanyak 2 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{286}{390} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan”.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Tentang Aktif Berdiskusi Pada Tim Mengenai Pencapaian Target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	23,1
Setuju	4	34	128	43,6
Kurang Setuju	3	13	39	16,7
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	270	100
Total Tanggapan Responden				69,2%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, setuju dapat aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target sebanyak sebanyak 34 orang dengan persentase 43,6%, kurang setuju aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target sebanyak 13 orang dengan persentase 16,7%, tidak setuju aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target sebanyak sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target sebanyak sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{270}{390} \times 100\% = 69,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 69,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target”.

f. Loyalitas

Tabel 4.22 Pendapat Responden Tentang Bersedia Bekerja di luar Jam Kerja Jika Dibutuhkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	24,2
Setuju	4	39	156	50
Kurang Setuju	3	12	36	15,4
Tidak Setuju	2	7	14	9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	302	100
Total Tanggapan Responden		77,4%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan sebanyak 19 orang dengan persentase 24,2%, setuju dapat aktif bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan sebanyak sebanyak 39 orang dengan persentase 50%, kurang setuju bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, tidak setuju bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan sebanyak sebanyak 7 orang dengan persentase 9%, dan sangat tidak setuju bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan sebanyak sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{302}{390} \times 100\% = 77,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan”.

Tabel 4.23 Pendapat Responden Tentang Bersedia Menerima Tugas Diluar Jobdesk

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	28,2
Setuju	4	39	156	50
Kurang Setuju	3	11	33	14,1
Tidak Setuju	2	5	10	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	310	100
Total Tanggapan Responden		79,5%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bersedia menerima tugas diluar jobdesk sebanyak 22 orang dengan persentase 28,2%, setuju dapat bersedia menerima tugas diluar jobdesk sebanyak sebanyak 39 orang dengan persentase 50%, kurang setuju bersedia

menerima tugas diluar jobdesk sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, tidak setuju bersedia menerima tugas diluar jobdesk sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%, dan sangat tidak setuju bersedia menerima tugas diluar jobdesk sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{310}{390} \times 100\% = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bersedia menerima tugas diluar jobdesk”.

Tabel 4.24 Pendapat Responden Tentang Bersedia Ditempatkan Kerja Dimanapun Sesuai Dengan Kebutuhan Dari Perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25,6
Setuju	4	26	104	33,3
Kurang Setuju	3	17	51	21,8
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	6,4
Jumlah		78	280	100
Total Tanggapan Responden				71,8%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sebanyak 20 orang dengan persentase 25,6%, setuju dapat bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sebanyak 26 orang dengan persentase 33,3%, kurang setuju bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, tidak setuju bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{280}{390} \times 100\% = 71,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 71,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju,

artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan”.

g. Kepemimpinan

Tabel 4.25 Pendapat Responden Tentang Mampu Mengkoordinir Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	28,2
Setuju	4	39	156	50
Kurang Setuju	3	11	33	14,1
Tidak Setuju	2	5	10	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	310	100
Total Tanggapan Responden				79,5%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mampu mengkoordinir tim sebanyak 22 orang dengan persentase 28,2%, setuju dapat mampu mengkoordinir tim sebanyak 39 orang dengan persentase 50%, kurang setuju mampu mengkoordinir sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, tidak setuju mampu mengkoordinir tim sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%, dan sangat tidak setuju mampu mengkoordinir sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{310}{390} \times 100\% = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mampu mengkoordinir tim”.

Tabel 4.26 Pendapat Responden Tentang Bersedia Untuk Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	23,1
Setuju	4	31	124	39,7
Kurang Setuju	3	14	42	17,9
Tidak Setuju	2	12	24	15,4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	283	100
Total Tanggapan Responden				72,6%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, setuju dapat bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 31 orang dengan

persentase 39,7%, kurang setuju bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 14 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, dan sangat tidak setuju bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{283}{390} \times 100\% = 72,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan”.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Tentang Dapat Mengatasi Permasalahan Dalam Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21,8
Setuju	4	33	132	42,3
Kurang Setuju	3	15	45	19,2
Tidak Setuju	2	8	16	10,3
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	6,4
Jumlah		78	283	100
Total Tanggapan Responden			72,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat mengatasi permasalahan dalam tim sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, setuju dapat mengatasi permasalahan dalam tim sebanyak 33 orang dengan persentase 42,3%, kurang setuju dapat mengatasi permasalahan dalam tim sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%, tidak setuju dapat mengatasi permasalahan dalam tim sebanyak 8 orang dengan persentase 10,3%, dan sangat tidak setuju dapat mengatasi permasalahan dalam tim sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{283}{390} \times 100\% = 72,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Dapat mengatasi permasalahan dalam tim”.

h. Komunikatif

Tabel 4.28 Pendapat Responden Tentang Mampu Menyampaikan Informasi Dengan Jelas

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	24,4
Setuju	4	39	156	50
Kurang Setuju	3	12	36	15,4
Tidak Setuju	2	7	14	9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	302	100
Total Tanggapan Responden			77,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mampu menyampaikan informasi dengan jelas sebanyak 19 orang dengan persentase 24,4%, setuju mampu menyampaikan informasi dengan jelas sebanyak 39 orang dengan persentase 50%, kurang setuju mampu menyampaikan informasi dengan jelas sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, tidak setuju mampu menyampaikan informasi dengan jelas sebanyak 7 orang dengan persentase 9%, dan sangat tidak setuju mampu menyampaikan informasi dengan jelas sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{302}{390} \times 100\% = 77,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mampu menyampaikan informasi dengan jelas”.

Tabel 4.29 Pendapat Responden Tentang Selalu Bertanya Jika Ada Hal Yang Belum Dipahami Mengenai Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	29,5
Setuju	4	27	108	34,6
Kurang Setuju	3	14	42	17,9
Tidak Setuju	2	11	22	14,1
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	290	100
Total Tanggapan Responden			74,35%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan sebanyak 23 orang dengan persentase 29,5%, setuju selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%, kurang setuju selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami

mengenai pekerjaan sebanyak 14 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, dan sangat tidak setuju selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{290}{390} \times 100\% = 74,35\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,35%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan”.

i. Pendidikan

Tabel 4.30 Pendapat Responden Tentang Selalu Berupaya Untuk Terus Belajar Dalam Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	38,5
Setuju	4	20	80	25,6
Kurang Setuju	3	24	72	30,8
Tidak Setuju	2	4	8	5,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		78	310	100
Total Tanggapan Responden			79,5%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan sebanyak 23 orang dengan persentase 29,5%, setuju selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%, kurang setuju selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan sebanyak 14 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, dan sangat tidak setuju selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{310}{390} \times 100\% = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju,

artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan”.

Tabel 4.31 Pendapat Responden Tentang Bersedia Mengikuti Pelatihan Yang Diberikan Dengan Baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	23,1
Setuju	4	30	120	38,5
Kurang Setuju	3	15	45	19,2
Tidak Setuju	2	11	22	14,1
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	281	100
Total Tanggapan Responden			72,1%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, setuju bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik sebanyak 30 orang dengan persentase 38,5%, kurang setuju bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%, tidak setuju bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, dan sangat tidak setuju bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{281}{390} \times 100\% = 72,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik”.

Tabel 4.32 Pendapat Responden Tentang Mampu Menerapkan Hasil Pelatihan Dalam Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	34,6
Setuju	4	20	80	25,6
Kurang Setuju	3	18	54	23,1
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	291	100
Total Tanggapan Responden			74,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%, setuju Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam

bekerja sebanyak 20 orang dengan persentase 25,6%, kurang setuju Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, tidak setuju Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja sebanyak 9 orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{291}{390} \times 100\% = 74,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja”.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Promosi Jabatan:

Tabel 4.33 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/ indikator (%)
Kejujuran			
1	Bekerja sesuai dengan <i>rules</i> /SOP	68,2	72,8
2	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan	78,5	
3	Mengakui kesalahan yang dilakukan	71,8	
Disiplin			
4	Dapat hadir tepat waktu	73,6	72,4
5	Beristirahat sesuai dengan waktunya	73,3	
6	Menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu	70,3	
Prestasi Kerja			
7	Giat dalam bekerja	73,8	73,9
8	Bersedia bekerja untuk terus melampaui target	73,9	
Kerja Sama			
9	Dapat bekerja sama dengan tim	72,3	68,2
10	Mampu mencapai target tim yang telah ditentukan	64,4	
11	Dapat <i>membackup</i> tim jika adanya kekurangan dalam tim	67,9	
Kecakapan			
12	Aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan	73,3	71,3
13	Aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target	69,2	
Loyalitas			
14	Bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan	77,4	76,2
15	Bersedia menerima tugas diluar <i>jobdesk</i>	79,5	
16	Bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan	71,8	
Kepemimpinan			
17	Mampu mengkoordinir tim	79,5	74,9
18	Bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	72,6	
19	Dapat mengatasi permasalahan dalam tim	72,6	
Komunikatif			
20	Mampu menyampaikan informasi dengan jelas	77,4	75,9

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/ indikator (%)
21	Selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan	74,4	
Pendidikan			
22	Selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan	79,5	75,4
23	Bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik	72,1	
24	Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja	74,6	
Rata –rata		73,44%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai promosi jabatan diperoleh rata-rata skor sebesar 73,44%. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan menurut karyawan pada PT Central Plotter dalam kategori baik karena berada pada interval 70% - 80. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator loyalitas dengan persentase sebesar 76,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kerjasama dengan persentase sebesar 68,2%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu bersedia menerima tugas diluar jobdesk, mampu mengkoordinir tim, dan selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan dengan persentase sebesar 79,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu mampu mencapai target tim yang telah ditentukan dengan persentase sebesar 64,4%.

2. Kinerja Karyawan PT Central Plotter

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan.

a. Kualitas kerja

Tabel 4.34 Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teratur

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	29,5
Setuju	4	25	100	32,1
Kurang Setuju	3	17	51	21,8
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	288	100
Total Tanggapan Responden			73,8%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju menyelesaikan pekerjaan dengan teratur sebanyak 23 orang

dengan persentase 29,5%, setuju menyelesaikan pekerjaan dengan teratur sebanyak 25 orang dengan persentase 32,1%, kurang setuju menyelesaikan pekerjaan dengan teratur sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, tidak setuju menyelesaikan pekerjaan dengan teratur sebanyak 9 orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju menyelesaikan pekerjaan dengan teratur sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{288}{390} \times 100\% = 73,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan teratur”.

Tabel 4.35 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25,6
Setuju	4	35	140	44,9
Kurang Setuju	3	13	39	16,7
Tidak Setuju	2	7	14	9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	296	78
Total Tanggapan Responden			75,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 20 orang dengan persentase 25,6%, setuju melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%, kurang setuju melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 13 orang dengan persentase 16,7%, tidak setuju melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 7 orang dengan persentase 9%, dan sangat tidak setuju melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{296}{390} \times 100\% = 75,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Melakukan pekerjaan dengan teliti”.

Tabel 4.36 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25,6
Setuju	4	29	116	37,2
Kurang Setuju	3	14	42	17,9
Tidak Setuju	2	11	22	14,1
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Jumlah		78	264	100
Total Tanggapan Responden			67,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 20 orang dengan persentase 25,6%, setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 29 orang dengan persentase 37,2%, kurang setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 14 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, dan sangat tidak setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 4 orang dengan persentase 5,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{264}{390} \times 100\% = 67,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 67,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

b. Kuantitas kerja

Tabel 4.37 Pendapat Responden Tentang Pencapaian Target Yang Diberikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	30,8
Setuju	4	18	72	23,1
Kurang Setuju	3	27	81	34,6
Tidak Setuju	2	7	14	9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,6
Jumlah		78	289	100
Total Tanggapan Responden			74,1 %	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pencapaian target yang diberikan sebanyak 24 orang dengan persentase 30,8%, setuju pencapaian target yang diberikan sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, kurang setuju pencapaian target yang diberikan sebanyak

27 orang dengan persentase 34,6%, tidak setuju pencapaian target yang diberikan sebanyak 7 orang dengan persentase 9%, dan sangat tidak setuju pencapaian target yang diberikan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{289}{390} \times 100\% = 74,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,1 %. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pencapaian target yang diberikan”.

Tabel 4.38 Pendapat Responden Tentang Bekerja Keras Untuk Meningkatkan Kapasitas Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	23,1
Setuju	4	31	124	39,7
Kurang Setuju	3	14	42	17,9
Tidak Setuju	2	12	24	15,4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	283	100
Total Tanggapan Responden			72,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja sebanyak 18 orang dengan persentase 23,1%, setuju bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja sebanyak 31 orang dengan persentase 39,7%, kurang setuju bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja sebanyak 14 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, dan sangat tidak setuju bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{283}{390} \times 100\% = 72,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja”.

Tabel 4.39 Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21,8
Setuju	4	38	156	48,7
Kurang Setuju	3	11	33	14,1
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8
Jumlah		78	295	100
Total Tanggapan Responden			75,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, setuju mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 38 orang dengan persentase 48,7%, kurang setuju mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, tidak setuju mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 9 orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{295}{390} \times 100\% = 75,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas tambahan”.

c. Inisiatif

Tabel 4.40 Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	34,6
Setuju	4	33	132	42,3
Kurang Setuju	3	11	33	14,1
Tidak Setuju	2	5	10	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,6
Jumlah		78	312	100
Total Tanggapan Responden			80%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%, setuju membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 38 orang dengan persentase 48,7%, kurang setuju membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 11 orang dengan persentase 14,1%, tidak setuju membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 9 orang

dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{312}{390} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan”.

Tabel 4.41 Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Lain Jika Pekerjaan Sendiri Sudah Selesai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	15,4
Setuju	4	42	168	53,8
Kurang Setuju	3	15	45	19,2
Tidak Setuju	2	8	16	10,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	290	100
Total Tanggapan Responden			74,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 12 orang dengan persentase 15,4%, setuju mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 42 orang dengan persentase 53,5%, kurang setuju mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%, tidak setuju mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 8 orang dengan persentase 10,3%, dan sangat tidak setuju mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3% .

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{290}{390} \times 100\% = 74,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai”.

d. Kerja sama

Tabel 4.42 Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	20,5
Setuju	4	43	172	55,1
Kurang Setuju	3	8	24	10,3
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,6
Jumlah		78	286	100
Total Tanggapan Responden			73,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju mampu bekerja dengan tim sebanyak 16 orang dengan persentase 20,5%, setuju mampu bekerja dengan tim sebanyak 43 orang dengan persentase 55,1%, kurang setuju mampu bekerja dengan tim sebanyak 8 orang dengan persentase 10,3%, tidak setuju mampu bekerja dengan tim sebanyak 9 orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju mampu bekerja dengan tim sebanyak 2 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{286}{390} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Mampu bekerja dengan tim”.

Tabel 4.43 Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama - sama

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	24,4
Setuju	4	35	140	44,9
Kurang Setuju	3	14	42	17,9
Tidak Setuju	2	9	18	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Jumlah		78	296	100
Total Tanggapan Responden			75,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 19 orang dengan persentase 24,2%, setuju dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama-sama sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%, kurang setuju dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama-sama sebanyak 14 orang dengan persentase 17,9%, tidak setuju dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 9 orang dengan persentase 11,5%, dan sangat tidak setuju

dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{296}{390} \times 100\% = 75,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama-sama”.

Tabel 4.44 Pendapat Responden Tentang Dapat Mendiskusikan Terlebih Dulu Kepada Tim Untuk Mengambil Keputusan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	19,2
Setuju	4	36	144	46,2
Kurang Setuju	3	15	45	19,2
Tidak Setuju	2	10	20	12,8
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,6
Jumlah		78	286	100
Total Tanggapan Responden			73,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 78 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%, setuju dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan sebanyak 36 orang dengan persentase 46,2%, kurang setuju dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, tidak setuju dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan sebanyak 10 orang dengan persentase 12,8%, dan sangat tidak setuju dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{286}{390} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan”.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden Kinerja Karyawan :

Tabel 4.45 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/ Indikator (%)
Kualitas kerja			
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan teratur	73,8	72,4
2	Melakukan pekerjaan dengan teliti	75,9	
3	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	67,6	
Kuantitas kerja			
4	Pencapaian target yang diberikan	74,1	74,1
5	Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja	72,6	
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan	75,6	
Inisiatif			
7	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	80	77,2
8	Mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai	74,4	
Kerjasama			
9	Mampu bekerja dengan tim	73,3	74,2
10	Dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama	75,9	
11	Dapat mendiskusikan terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan	73,3	
Rata-rata Variabel		74,5%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 74,5%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Central Plotter dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator inisiatif dengan persentase sebesar 77,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kualitas kerja dengan persentase sebesar 72,4%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu melakukan pekerjaan dengan teliti dengan persentase sebesar 75,9%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan persentase sebesar 67,6%.

4.2.3. Analisis Inferensial

1. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, mengenai promosi jabatan dengan kinerja karyawan yang dapat dikatakan keduanya memiliki hubungan. Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi menggunakan *rank spearman* menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan pada karyawan PT Central Plotter.

Tabel 4.46 Hasil Uji Korelasi
Correlations

	Promosi jabatan	Kinerja Karyawan
Spearman's Promosi Correlation Coefficient	1,000	,773

rho	jabatan	Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	78	78
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,773**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	78	78

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,773. Artinya Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$ artinya hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan PT Central Plotter diterima (H_a diterima) atau H_0 ditolak.

2. Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.47 Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.206	2.366		7.274	.000
	Promosi jabatan	.616	.054	.759	11.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan program SPSS 22, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,206 + 0,616CM$$

Angka-angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yaitu sebesar 17,206, yang artinya promosi jabatan nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya yaitu sebesar 17,206
- Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,616, yang artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,616.

Nilai koefisien tersebut menunjukkan jika variabel promosi jabatan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh, yaitu jika promosi jabatan naik maka kinerja karyawan pun akan naik. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai pengaruh variabel independen terhadap variasi nilai variable dependen. Hasil pengolahan data dengan SPSS ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.48 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773	0,597	0,581	3,5877
a. Predictors: (Constant), promosi jabatan				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.53 besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,597. Hal ini berarti 59,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Promosi Jabatan Pada PT Central Plotter

Promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan. Promosi Jabatan terdiri dari empat indikator yaitu indikator kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan. Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 73,44% yang ada pada kategori baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden, nilai pada indikator kejujuran didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,8%. Hal ini tentu dimaksudkan kejujuran merupakan salah satu hal yang penting yang harus dimiliki karyawan, dimana setiap pekerjaan maupun hasil dari pekerjaan tersebut harus dapat dipertanggung jawabkan. Dengan adanya kejujuran tersebut maka akan meminimalisir adanya penyalahgunaan wewenang atau pekerjaan. Nilai pada indikator disiplin didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,4%, hal ini dimaksudkan sikap disiplin merupakan hal yang penting dan harus dimiliki seorang karyawan. Semakin tinggi sikap disiplin yang dimiliki karyawan tersebut, maka akan semakin tinggi juga rasa tanggung jawab karyawan atas peraturan maupun pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dan kinerja dari karyawan itu sendiri. Nilai dari indikator prestasi kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 73,9%, hal ini dimaksudkan karena prestasi kerja melibatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dan upaya dari karyawan tersebut atas pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki, maka

akan semakin tinggi juga potensi target yang akan dicapai. Nilai dari indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 68,2%, hal ini dimaksudkan karena sikap kerja sama dengan tim sangat diperlukan, dimana kerja sama tim yang tinggi tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Semakin baik pencapaian target tersebut, maka akan semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan.

Nilai dari indikator kecakapan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 71,3%, hal ini dimaksudkan karena kecakapan merupakan sikap yang dimiliki karyawan terkait kemampuan bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya sehingga dapat mengefisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai dari indikator loyalitas didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 76,2%, hal ini dimaksudkan karena sikap loyalitas merupakan sikap yang perlu diperlukan oleh karyawan karena sikap tersebut merupakan dedikasi yang dapat diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan untuk memaksimalkan usaha pencapaian target tersebut. Nilai dari indikator kepemimpinan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,9%, hal ini dimaksudkan karena sikap kepemimpinan tersebut tentu berpengaruh terhadap kerja sama tim dalam pencapaian target dan mempertahankan kinerja tim agar dapat terus mencapai target atau bahkan dapat melampaui target. Nilai dari indikator komunikatif didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75,9%, hal ini dimaksudkan karena sikap komunikatif merupakan kemampuan karyawan yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi dan sejauh mana dapat menyampaikan informasi dengan kalimat yang mudah di pahami. Dan nilai dari indikator pendidikan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75,4%, hal ini dimaksudkan karena tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat dan ketentuan maupun salah satu kualifikasi atas persyaratan dalam posisi pekerjaan yang ada.

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator loyalitas dengan persentase sebesar 76,2%. Dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator suara bising dengan pernyataan yaitu "Bersedia menerima tugas diluar jobdesk" dengan persentase sebesar 79,5%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator Kerja Sama dengan persentase sebesar 68,2%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator Kerja Sama dengan pernyataan yaitu "Mampu mencapai target tim yang telah ditentukan" dengan persentase sebesar 64,4%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa dalam Kerja Sama, dimana kerjasama yang baik antar tim tentu akan membantu perusahaan mempermudah mencapai target yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan promosi jabatan digunakan oleh manajemen untuk menciptakan gairah kerja kepada pegawai, kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan membuat para pegawai merasa nyaman karena kondisi tim sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan semangat kerja karyawan untuk mencapai target dan memperluas potensi untuk di promosikan jawabannya.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Central Plotter

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan terdiri dari tiga indikator yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden. Nilai indikator kualitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,4%, hal ini karena adanya keterlibatan penuh karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diorientasikan terhadap mutu yang dihasilkan karyawan atas kinerja yang dihasilkan. Nilai indikator kuantitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,1%, hal ini tentu berkaitan dengan kuantitas maupun jumlah unit yang dihasilkan atau yang berhasil terjual oleh karyawan tersebut. Semakin banyak yang terjual, maka dapat dikatakan semakin besar juga potensi target tercapai. Nilai indikator inisiatif kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 77,2%, hal ini dikarenakan sikap inisiatif merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, tidak harus menunggu diperintah melainkan sudah sadar sendiri akan tugas dan kewajiban yang harus dijalankan. Nilai indikator kerja sama kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,2%, hal ini dikarenakan karyawan yang dapat membina kerja sama tim yang baik akan menciptakan Kerjasama tim yang baik pula. Maka dari itu, diperlukannya etos kerja yang baik yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik juga yang tentunya berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator Inisiatif dengan persentase sebesar 77,4% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator suara bising dengan pernyataan yaitu “Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan” dengan persentase sebesar 80%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator Kualitas kerja dengan persentase sebesar 72,4%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator Kualitas kerja

dengan pernyataan yaitu “Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” dengan persentase sebesar 67,5%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa dalam Kualitas kerja, dimana Kualitas kerja yang baik tentu akan mempenagruhi atas pencapaian target, jika karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan atau standar yang ada maka potensi target tercapai akan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan diukur berdasarkan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan juga sebagai proses untuk meninjau seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan berfungsi untuk mengetahui tingkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, insitif dan kerjasama karyawan.

4.3.3 Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Central Plotter

Hubungan antara variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa promosi jabatan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat positif, artinya jika kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan perusahaan baik maka kinerja karyawan juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika kebijakan promosi jabatan tidak baik maka kinerja karyawan juga akan tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cipta (2018), dan Dewi (2016) yang meneliti mengenai hubungan promosi jabatan dan kinerja karyawan dengan penggunaan indikator yang sama. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan mengharapkan akan adanya promosi jabatan pada perusahaan. Karena, setiap karyawan tentu menginginkan perkembangan atas karirnya atau pencapaian atas karirnya. Semakin besar potensi adanya promosi jabatan tersebut maka akan semakin tinggi pula motivasi atau semangat kerja karyawan tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, hal itu tentu akan berdampak terhadap target-target yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tercapai, akan semakin baik juga pencapaian yang didapat oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang dihasilkan tentu sangat berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Dimana, jika pencapaian target terus dipertahankan oleh perusahaan tentu akan membuat perusahaan dilirik oleh perusahaan produk tersebut dalam pencapaian memasarkan produknya. Hal ini, tentu akan memberikan nilai lebih dan akan sangat menguntungkan perusahaan. Selain itu, tentu perusahaan dapat menjadi pionir dalam memasarkan produk mesin *plotter* di Indonesia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi tempat yang diteliti.

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data promosi jabatan dengan kinerja karyawan PT Central Plotter adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui jika promosi jabatan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan. Hubungan yang dimiliki keduanya bersifat positif dan kuat signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi *rank spearman* sebesar $r = 0,773$ dan dengan nilai signifikan yaitu $0,000 \leq 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT Central Plotter maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan-pertimbangan bagi PT Central Plotter dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Praktis
 - a. Perusahaan dapat melakukan serangkaian evaluasi rutin dalam hitungan minggu atau bulan untuk mencari tahu tingkat kelemahan yang dialami karyawan selama bekerja dan mencari tahu faktor terbesar yang menyebabkan tidak tercapainya target tersebut. Dengan adanya evaluasi rutin tersebut, tentu akan membantu perusahaan untuk membenah faktor - faktor tersebut dan secara tidak langsung perusahaan dapat memonitoring karyawan agar meminimlisir adanya pencapaian target yang tidak tercapai dalam tim maupun individu.
 - b. Perusahaan dapat meningkatkan pencapaian target tersebut, perusahaan dapat melakukan *reporting* rutin setiap minggunya dengan tujuan agar dapat melihat potensi barang yang akan terjual pada setiap bulan. Pada saat minggu ke satu atau dua, perusahaan dapat secara langsung melakukan *pushback* kepada karyawan yang belum ada progress atas pencapaian target yang telah ditentukan.
 - c. Kontirbusi yang dimiliki promosi jabatan terhadap kineja karyawan cukup besar. Maka dari itu, perusahaan dapat terus mengembagkan promosi

jabatan agar dapat memicu kinerja karyawan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya agar dapat dipromosikan.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan. Secara teoritis, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dengan kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi dengan kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti seperti semangat kerja, pengembangan karir, dan lain-lain. Agar memberikan masukan untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I Gede Purnawan. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Tersedia di : <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6712>
- Al Fajar, Siti dan Tri Heru. (2016). *Managemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu managemen YKPN
- Ardana, Komang dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Astuti, Siwi Fitri. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Tersedia di : <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3203/>
- Barry, Cushway. (2016). *Human Resource Mnagement*. Jakarta : PT.Elex Media. Budiyo Sunarto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Cipta, Widya. (2018). Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. Tersedia di : <https://docplayer.info/79967846>
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Darmikayani, Luh Putu. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort. Tersedia di : <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI>
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga
- Dewi, Wildarium Masula. (2016). Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan PT. Matra Optima Securindo. Tersedia di : <https://www.slideshare.net/Wildarum>
- Dias, Laura Portolese dan Amit J. Shah. (2016) *Introduction to Business*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Flippo, Edwin B. (2016). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handoko. T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : CV. Mas Agung

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Manullang. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mondy, R. Wayne. (2016). *Human Resource Management. (11th edition)*. New Jersey. Practice-Hall
- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2016) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Citra
- Prawirosentono, Suryadi. (2017). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sadili Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT Refika Aditama
- _____. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuliitatif dan Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta
- Wahyudi, Bambang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi keempat*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wilson, Bangun, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga
- Wirawan (2016). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta : Salemba Empat
- Yani. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farida Amalia
Alamat : Jl. Batara Rambay RT 01/06 Kel. Ciluar Kec. Bogor
Utara Kota Bogor 16156 Jawa Barat
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 01 September 1991
Umur : 31 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan

➤ SD : MI Al-Hasani
➤ SMP : MTs Assa'adah
➤ SMA : SMK Manunggal Cibinong
➤ Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Maret 2022
Peneliti

(Farida Amalia)

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL PLOTTER

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya.

I. Identitas Responden

- :
1. Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan
 2. Usia :
a. < 25 Tahun b. 25 – 30 Tahun c. > 30 Tahun
 3. Lama Bekerja
a. < 1 Tahun b. 2 -3 Tahun c. 3 - 4 Tahun d. > 4 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur – jujurnya, dan perlu di ketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan mencentang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu - ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

3. Dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

KUISIONER

HUBUNGAN ANTARA PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL PLOTTER

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Promosi Jabatan						
Kejujuran						
1	Bekerja sesuai dengan <i>rules/SOP</i>					
2	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan					
3	Mengakui kesalahan yang dilakukan					
Disiplin						
4	Dapat hadir tepat waktu					
5	Beristirahat sesuai dengan waktunya					
6	Menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu					
Prestasi Kerja						
7	Giat dalam bekerja					
8	Bersedia bekerja untuk terus melampaui target					
Kerja Sama						
9	Dapat bekerja sama dengan tim					
10	Mampu mencapai target tim yang telah ditentukan					
11	Dapat <i>mbackup</i> tim jika adanya kekurangan dalam tim					
Kecakapan						
12	Aktif bertanya jika ada kendala dalam pekerjaan					
13	Aktif berdiskusi pada tim mengenai pencapaian target					
Loyalitas						
14	Bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan					
15	Bersedia menerima tugas diluar <i>jobdesk</i>					
16	Bersedia ditempatkan kerja dimanapun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan					
Kepemimpinan						
17	Mampu mengkoordinir tim					
18	Bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
19	Dapat mengatasi permasalahan dalam tim					
Komunikatif						
20	Mampu menyampaikan informasi dengan jelas					
21	Selalu bertanya jika ada hal yang belum dipahami mengenai pekerjaan					
Pendidikan						
22	Selalu berupaya untuk terus belajar dalam pekerjaan					
23	Bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik					
24	Mampu menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja					

Kinerja Karyawan						
Kualitas kerja						
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan teratur					
2	Melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
Kuantitas kerja						
4	Pencapaian target yang diberikan					
5	Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja					
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan					
Inisiatif						
22	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
23	Mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai					
Kerjasama						
25	Mampu bekerja dengan tim					
26	Dapat memecahkan masala pekerjaan secara bersama - sama					
27	Dapat mendiskusian terlebih dulu kepada tim untuk mengambil keputusan					

Lampiran 2.

1. Perhitungan r hitung variable promosi jabatan

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	Total
5	4	2	5	3	5	5	4	5	2	5	3	5	4	2	4	2	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	108
4	4	2	4	5	4	4	3	5	2	4	5	4	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	102
3	2	4	2	3	5	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	5	4	3	5	2	80
4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	111
4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	104
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	65
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	102
4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	1	1	4	76
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	129
2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	96
4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	82
2	4	4	1	4	4	2	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	3	4	4	4	89
3	4	1	5	3	5	3	5	3	1	5	3	4	5	1	4	1	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	100
4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	119	
4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	114
5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	114
5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	114
5	1	4	3	2	2	5	4	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	79
4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	101
5	4	2	3	1	1	5	5	4	2	3	1	3	5	2	3	2	2	4	3	3	1	1	4	1	1	1	72
5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	5	114
3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	107
4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4	3	3	111
5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	110
3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	108
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	119
4	5	5	4	2	3	4	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	4	2	3	3	102
1	4	1	5	4	3	1	4	4	1	5	4	3	4	1	4	1	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	88
2	2	5	5	4	2	2	4	3	5	5	4	2	4	5	2	5	2	2	5	5	4	2	5	4	2	2	94
5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	5	5	113
5	4	2	5	3	5	5	4	5	2	5	3	5	4	2	4	2	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	108
4	4	2	4	5	4	4	3	5	2	4	5	4	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	102
3	2	4	2	3	5	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	5	4	3	5	2	80
4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	111

4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	104
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	65
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	102
4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	1	1	4	76
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	129
2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96
4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	82
2	4	4	1	4	4	2	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	3	4	4	4	89
3	4	1	5	3	5	3	5	3	1	5	3	4	5	1	4	1	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	100
4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	119
4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	114
5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	114
5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	114
5	1	4	3	2	2	5	4	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	79
4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	101
5	4	2	3	1	1	5	5	4	2	3	1	3	5	2	3	2	2	4	3	3	1	1	4	1	1	1	72
5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	5	114
3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	107
4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4	3	3	111
5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	110
3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	108
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	119
4	5	5	4	4	2	3	4	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	4	2	3	102
1	4	1	5	4	3	1	4	4	1	5	4	3	4	1	4	1	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	88
2	2	5	5	4	2	2	4	3	5	5	4	2	4	5	2	5	2	2	5	5	4	2	5	4	2	2	94
5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	5	5	113
5	4	2	5	3	5	5	4	5	2	5	3	5	4	2	4	2	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	108
4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	2	4	5	4	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	3	102
3	2	4	2	3	5	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	5	4	3	5	2	80
4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	111
4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	104
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	65
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	102
4	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	1	1	4	75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	129
2	3	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	97
4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	84
2	4	4	1	4	4	2	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	90
3	4	4	1	5	3	5	3	4	3	1	5	3	4	4	1	4	1	5	4	5	5	3	5	4	3	5	98
4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	118

4	5	4	4	3	5	4	2	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	106
5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	2	3	5	5	110
5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	112
5	1	4	3	2	2	5	4	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	1	3	3	2	2	4	2	2	2	81

0,448 0,671 0,465 0,546 0,717 0,612 0,448 0,232 0,366 0,4654 0,546 0,716 0,666 0,213 0,465 0,643 0,465 0,644 0,671 0,546 0,546 0,716 0,612 0,154 0,716 0,612 0,461

2. Perhitungan r hitung variable kinerja karyawan

B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	total
5	4	4	5	2	5	3	5	4	2	5	3	47
4	4	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5	45
3	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	33
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	49
4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	49
2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	35
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	43
3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	40
4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	43
5	4	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	45
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	51
3	2	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	40
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	48
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52
2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	33
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	46
4	4	3	3	2	3	1	3	5	2	3	1	34
5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	54
2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	46
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	53
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	52
5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	54
4	4	5	4	5	4	2	3	5	5	4	2	47
4	4	3	4	1	5	4	3	4	1	5	4	42
4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	51
4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	2	4	48
5	4	4	5	2	5	3	5	4	2	5	3	47
4	4	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5	45
3	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	33
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	49
4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	49
2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	35
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	43
3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	40
4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	43
5	4	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	45
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	51
3	2	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	40
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	48
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52
2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	33
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	46
4	4	3	3	2	3	1	3	5	2	3	1	34
5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	54
2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	46

5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	53
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	52
5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	54
4	4	5	4	5	4	2	3	4	5	4	2	46
4	4	3	4	1	5	4	3	4	1	5	4	42
4	5	4	4	5	5	4	2	3	5	5	4	50
4	5	4	4	5	2	4	5	2	5	2	4	46
5	4	4	5	2	5	3	5	4	2	5	3	47
4	4	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5	45
3	2	3	2	4	2	3	3	5	4	2	3	36
4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	48
4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	49
2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	29
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	33
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	42
3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	2	42
4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	42
5	4	4	5	1	5	3	4	4	1	5	3	44
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	39
4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	46
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51
2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	33
0,661	0,684	0,883	0,725	0,451	0,579	0,758	0,691	0,134	0,451	0,579	0,758	

Lampiran 3.

R tabel, n=78 sehingga $df=(N-2) = df = 78-2$

Tabel r untuk $df = 51 - 100$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 4.

Hasil Coding Variabel Promosi Jabatan

Promosi Jabatan																							Total
A2	A3	A4	A5	A6	A7	A9	A10	A11	A12	A13	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A25	A26	A27	Total
4	4	5	3	5	5	5	2	5	3	5	2	5	4	2	4	2	3	5	5	5	2	5	95
4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	2	4	4	2	4	2	5	4	4	5	2	4	89
2	4	2	3	5	3	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	5	75
4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	95
4	3	2	4	3	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	83
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	87
4	3	3	1	1	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	1	70
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	116
3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	77
3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	75
4	4	1	4	4	2	5	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	82
4	1	5	3	5	3	3	1	5	3	4	1	3	4	1	4	1	3	3	3	3	1	5	72
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	106
5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	99
5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	101
4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	103
1	4	3	2	2	5	3	4	3	2	2	4	5	1	4	1	4	2	5	5	3	4	2	76
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	90
4	2	3	1	1	5	4	2	3	1	3	2	5	4	2	4	2	1	5	5	4	2	1	71
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	106
3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	90
5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	102
4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	100
5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	101
5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	112
5	5	4	2	3	4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	3	5	3	94
4	1	5	4	3	1	4	1	5	4	3	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	3	62
2	5	5	4	2	2	3	5	5	4	2	5	2	2	5	2	5	4	2	2	3	5	2	80
4	5	2	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	106
4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	103
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
4	3	4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	2	87
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	104
4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	92
5	2	2	2	3	2	4	4	5	2	2	2	4	5	5	5	2	2	4	2	4	2	3	77
5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	96
5	4	3	3	3	1	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	1	5	1	3	87
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	110
5	2	3	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	4	4	93
5	2	5	5	3	2	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	96
5	2	4	4	5	2	4	5	4	1	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	4	1	88
2	4	5	2	3	4	5	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	5	4	1	4	1	5	80
3	4	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	98
2	3	3	5	4	3	3	4	3	4	1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	90
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	4	77
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	92
3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	4	3	4	5	5	5	5	3	4	2	4	2	3	71
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	109
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	98
3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	80
5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	5	4	3	1	3	4	5	4	5	84
3	1	5	5	3	1	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	1	3	5	5	5	5	88
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	4	5	4	3	2	5	2	4	96
5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	100
3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	95
5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	101
3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	1	5	4	5	4	5	5	84
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	90
4	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	75
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	1	3	5	4	5	5	5	5	5	107
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	97
5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	2	86
3	4	3	4	5	4	3	5	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	97

3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	95
5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	2	2	3	2	4	2	3	90
4	3	5	3	4	2	5	3	2	3	2	3	4	5	4	2	4	2	3	5	5	5	2	5	85
1	4	1	3	5	4	1	3	4	3	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	2	4	80
2	3	5	2	5	4	5	2	4	2	4	5	5	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	5	81
5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	97
5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	91
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	73
5	3	5	2	4	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	82
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	1	91
3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	100
2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	3	4	2	2	4	3	4	67
3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	86
1	5	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	2	5	4	4	78

Hasil Coding Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN											
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B10	B11	B12	Total
2	5	3	5	5	2	5	5	4	4	5	45
2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	41
4	2	3	5	3	4	2	3	2	3	2	33
4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	47
3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	44
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	25
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	41
3	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	37
3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	36
4	1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	39
1	5	3	5	5	1	5	5	4	4	5	43
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	47
4	4	3	5	3	4	4	3	2	3	2	37
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	45
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	46
4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	29
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	39
2	3	1	1	4	2	3	4	4	3	3	30
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	51
4	5	4	4	2	4	5	2	3	4	4	41
4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	48
4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	46
5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	48
5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	49
5	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4	44
1	5	4	3	4	1	5	4	4	3	4	38
5	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	47
5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	4	44
4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	2	42
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	40
5	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	39
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	42
4	4	2	2	2	2	4	4	5	2	2	33
5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	46
4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	43
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
3	5	3	4	3	4	5	4	5	2	3	41
5	3	5	5	2	5	4	4	2	5	3	43
4	5	4	5	2	4	4	4	2	4	5	43
5	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	34
5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	43
3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	40
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	24
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	40
1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1	30
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	37
2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	34
4	4	2	5	4	2	4	4	4	1	4	38
5	3	3	3	1	3	4	4	1	5	3	35
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	49
5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	44
5	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	45
3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	47

2	2	5	3	4	5	1	2	4	3	2	33
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41
1	1	5	4	2	5	4	3	2	3	1	31
5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	49
4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	41
3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	47
3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	45
3	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	44
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
3	2	4	3	5	4	5	2	5	4	2	39
3	4	1	4	1	1	4	4	1	5	4	32
2	4	2	3	5	2	2	1	5	5	4	35
5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	48
5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	47
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	40
2	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	40
5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	47
5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	42
3	2	2	4	2	4	5	3	2	2	2	31
4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	42
3	3	1	5	1	4	5	4	4	3	3	36