

**PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT. MEDIA HALUAN MANDIRI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



Disusun Oleh :

ZETRY FINA ROKA

NPM :145210853

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)67481 Fax. (0761)674834 -Pekanbaru- 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zetry Fina Roka
NPM : 145210853
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media
Halaan Mandiri.

Disahkan Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Pembimbing II

(Suyadi, SE., M.Si)

Mengetahui:

Dekan



(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)67481 Fax. (0761)674834 -Pekanbaru- 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Zetry Fina Roka
NPM : 145210853
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri.

Tim Penguji:

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM
2. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
3. Poppy C Jamil, SE., M.S.M

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Mengetahui:

Pembimbing II

(Suyadi, SE., M.Si)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmaisyah, SE., M.Econ)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution KM 11 No. 113

Perhentian Marpoyan Damai

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi terhadap :

Nama : Zetry Fina Roka

NPM : 145210853

Jurusan / Prodi: MANAJEMEN (S1)

Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

Co. Sponsor : Suyadi, SE., MSi

Judul Skripsi : PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT. MEDIA HALUAN MANDIRI

No	Tanggal	Catatan				
		Sponsor	Co. Sponsor	Berita Acara Bimbingan	Sponsor	Co. Sponsor
1	28-02-2018	X	-	- Ketahui teori x dan y - Perbaiki penelitian terdahulu		
2	28-02-2018	X	-	- Jelaskan factor-faktor promosi jabatan - Tujuan penelitian - Tambah teori Promosi Jabatan		
3	28-02-2018	X	-	- Acc Ujian seminar proposal		
4	5-03-2018	-	X	- Data SDM - Jelaskan apakah jabatan yang dipromosikan dengan promosi jabatan hannya 9 orang - Perbaiki operasional variabel		

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

5	5-04-2018	-	X	- Acc ujian seminar proposal		
6	17-09-2018	X	-	- Perbaiki data jadikan 43 sample - Perbaiki tanggapan responden - R ² - Pembahasan dan saran diperbaiki		
7	16-10-2018	-	X	- Lengkapi semua kelengkapan skripsi - Daftar isi - Daftar tabel - Daftar gambar - Latar belakang		
8	7-11-2018	-	X	- Perbaiki susunan daftar isi - Gunakan Koefisien Epsilon		
9	21-11-2018	X	-	- Acc ujian seminar hasil		
10	21-11-2018	-	X	- Acc ujian seminar hasil		

Pekanbaru, 29 Agustus 2018

Wakil Pembantu Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak. CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

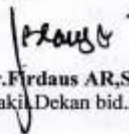
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1608/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 15 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

1. Nama	: Zetry Fina Roka
2. N P M	: 145210853
3. Jurusan	: Manajemen S1
4. Judul skripsi	: Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri
5. Tanggal ujian	: 15 Maret 2019
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: B+
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak.CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



Azmarisyah, SE, M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM
2. Yul Efnita, SE., MM.
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM
4. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
5. Poppy C. Jamil, SE., MSM

Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM



Pekanbaru 15 Maret 2018

Mengetahui
Dekan,



Drs. H. Abrar, M.Si, Ak.CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1608/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/11/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Zetry Fina Roka
 N P M : 145210853
 Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media Halian Mandiri

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/II	Penyajian	Anggota
5	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat keketiruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


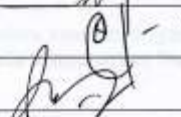
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Zetry Fina Roka
 NPM : 145210853
 Program Studi : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri
 Hari/Tanggal : Rabu 05 Desember 2018
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Suyadi, SE., M.Si		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Poppy C. Jamil, SE., MSM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>65,33 (B)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE,M.Si,Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 05 Desember 2018
Ketua Prodi


Azmansyah, SE., M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

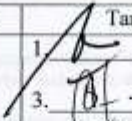

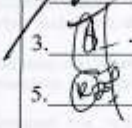
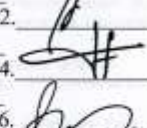
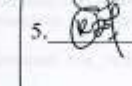
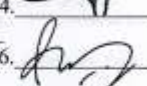
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Zetry Fina Roka
 NPM : 145210853
 Judul Proposal : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan
 Pada PT. Media Haluan Mandiri
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 2. Suyadi, SE., M.Si
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 09 Mei 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 
4.	Yul Efrita, SE., MM		4. 
5.	Raja Ria Yusnita, SE., ME		5. 
6.	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis




Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 09 Mei 2018
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 072/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 06 Februari 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Zetry Fina Roka
 N P M : 145210853
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 7 Februari 2018

Dekan,

Drs. Arwar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali bimbingan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 27-11-2018.....

Saya yang membuat pernyataan



Abstrak

PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. MEDIA HALUAN MANDIRI

Oleh
ZETRY FINA ROKA
145210853

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Media Haluan Mandiri yang berlokasi Jl. Tuanku Tambusai No.17 Pekanbaru.. Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif dan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan digunakan analisis kuantitatif yaitu memakai bantuan SPSS versi 17. Jumlah populasi dan sampel diambil sebanyak 43 orang yang merupakan karyawan PT. Media Haluan Mandiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan teknik *total sampling atau sensus*. Variabel penelitian terdiri dari prestasi kerja karyawan (X) sebagai variabel independen, dan promosi jabatan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri. Berdasarkan R Square menunjukkan nilai 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa $0,671 \times 100 = 67,1\%$ prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan sedangkan sisanya 32,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Abstract**THE EFFECT OF EMPLOYEES WORK ACHIEVEMENT ON POSITION PROMOTION IN. MEDIA HALUAN MANDIRI**

By
ZETRY FINA ROKA
145210853

The purpose of this study was to determine the effect of employee work performance on promotion. This research was conducted at PT. Mandiri Direction Media located at Jl. Tuanku Tambusai No.17 Pekanbaru .. After the research data was collected, it was then analyzed descriptively and to find out the work performance of employees towards job promotion, quantitative analysis was used, namely using SPSS version 17. The number of population and a sample of 43 people who were employees of PT. Mandiri Direction Media. The sampling technique used by researchers is using a total sampling or census technique. The research variables consisted of employee work performance (X) as an independent variable, and job promotion (Y) as the dependent variable. The results of the research that have been conducted show that partially employee work performance has a significant effect on job promotion at PT. Mandiri Direction Media. Based on R Square, the value is 0.671. This shows that $0.671 \times 100 = 67.1\%$ employee work performance has a positive effect on job promotion and while the remaining 32.9% is explained by other variables not included in the model.

Keywords: Job Performance, Position Promotion

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau (UIR).

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM, selaku Pembimbing I Yang Telah membantu dan memberi petunjuk kepada penulis dan menyusun skripsi ini.
4. Bapak Suyadi, SE. M.Si Selaku pembimbing II yang telah membantu dan memberi saran kepada penulis sehingga dapat menyusun skripsi ini.
5. Semua Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan/ ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama kuliah.
6. Bapak Agus Salim Siregar selaku Manager HRD/ Umum PT. Media Haluan Mandiri beserta karyawan nya yang telah membantu penulis memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa untuk keluargaku Ayahanda Evi Saputra dan Ibunda Nurmali yang tidak pernah berhenti berdoa dan telah menjaga, membesarkan, mendidik, membimbing, mengarahkan dan selalu memberikan dukungan dari dulu sampai saat sekarang ini. Buat Adik-adik ku Udri Nosa Putra dan Azri Yumalfika dan Buat Satry yang selalu setia memberi semangat dan dukungan. Ayahanda, Ibunda, dan Adik-adik ku adalah motivasi terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini dan untuk menuju keberhasilan kedepannya.

8. Terima kasih kepada Teman-teman khususnya, Indri Dwi Lestari SE, Siti Wulandari SE, Zuriati Husnah, Liza Dahlia, Kemudian Indri Ningsih, Silvi Nopriyani Khairiah, Taniarsih, Siti Hotimah, Yeni Rahmawati SE, Rosti Edila, Minion. Grup SB-SBH Dika Almona Sari, Melan Sari, Zelyn Sarwita, Dita Gusriani, Julia Selly, Irma Nursita, Fiska Loja, Elsi Puspita, Refni Mailinda Syntia, Vivin Anggraini, Vinta Amelia, Yessi Ratna Sari, Eci Yulisesri, Teman-teman Manajemen B setra Teman-teman seperjuangan Angkatan 2014 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan masukan yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala bantuan dan dukungan yang telah penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penggunanya.

Pekanbaru, 22 Oktober 2018

Zetry Fina Roka

145210853

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.....	1
Perumusan Masalah.....	8
Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
Sistematika Penelitian	9

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Promosi Jabatan.....	11
2.1.1. Pengertian Promosi Jabatan	11
2.1.2. Kriteria-Kriteria Promosi Jabatan	13
2.1.3. Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan.....	14
2.1.4. Faktor-Faktor Promosi Jabatan	16
2.1.5. Asas-asas Promosi Jabatan.....	17

2.1.6. Indikator-Indikator Promosi Jabatan.....	18
2.1.7. Jenis-jenis Promosi Jabatan Karyawan	20
2.2. Prestasi Kerja Karyawan	21
2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan	21
2.2.2. Penilaian Prestasi kerja.....	23
2.2.3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	26
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	29
2.2.5. Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	30
2.3. Hubungan Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan	31
2.4. Penelitian Terdahulu	32
2.5. Kerangka Pemikiran.....	33
2.6. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.3. Populasi dan Sampel	35
3.4. Jenis dan Sumber Data	36

3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6. Analisis Data	38

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Media Haluan Mandiri	42
4.2. Visi dan Misi	42
4.3. Struktur Organisasi PT. Media Haluan Mandiri	43

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden	54
5.1.1. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
5.1.2. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
5.1.3. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	56
5.2. Analisis Prestasi Kerja Karyawan	56
5.2.1. Kualitas Kerja	56
5.2.2. Kuantitas Kerja	62
5.2.3. Kecepatan Waktu	64
5.3. Analisis Promosi Jabatan	69

5.3.1. Pengalaman Kerja	69
5.3.2. Prestasi Kerja	72
5.3.3. Disiplin Kerja.....	76
5.4. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Kerja.....	82
5.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	82
5.4.1.1. Uji Validitas	82
5.4.1.2. Uji Reliabilitas	83
5.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana	84
5.4.3. Uji Koefisien Korelasi.....	85
5.4.4. Uji Koefisien Determinasi.....	86
4.4.5. Koefisien Epsilon.....	87
5.7. Pembahasan	87

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	89
6.2. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Karyawan Berdasarkan Biodata PT. Media Haluan Mandiri Tahun 2017	2
Tabel 1.2.	Daftar Promosi Jabatan Karyawan PT. Media Haluan Mandiri Tahun 2017	5
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1.	Operasional Variabel	34
Tabel 3.2.	Alternative Jawaban.....	38
Tabel 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 5.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 5.4.	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	57
Tabel 5.5.	Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	58
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden Mengenai Kerja sama dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	59
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	60

Tabel.5.8.	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	61
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Mengenai Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada PT. Media Haluan Mandiri	62
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Media Haluan Mandiri	63
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri	65
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri	66
Tabel 5.13.	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri	68
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan pada PT. Media Haluan Mandiri	70
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi pada PT. Media Haluan Mandiri	71
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki sifat professional dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	72
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri	73

Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja pada PT. Media Haluan Mandiri	75
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Media Haluan Mandiri	75
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri	77
Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan pada PT. Media Haluan Mandiri	78
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri	79
Tabel 5.23.	Rekapitulasi Responden Mengenai Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri	80
Tabel 5.24.	Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X)	81
Tabel 5.25.	Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)	83
Tabel 5.26.	Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.27.	Regresi Linear Sederhana.....	84
Tabel 5.28.	Uji t-statistik.....	85
Tabel 5.29.	Koefisien Determinasi (R^2).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1. Stuktur Organisasi PT. Media Haluan Mandiri	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja di dalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memahami kondisi para sumber daya manusia karena sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan mampu mengikuti persaingan antar perusahaan sejenis. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan khusus perusahaan sangat penting dari perspektif organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan jangka panjang dan mempromosikan mereka sesuai dengan keterampilan khusus perusahaan dan kemampuan mereka.

Pentingnya kontribusi sumber daya manusia didalam perusahaan karena sumber daya manusia adalah dasar dari setiap perusahaan. Karena sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi untuk perusahaan. Pegawai sebagai manusia memiliki keinginan yang banyak dan tidak terbatas, namun apabila keinginan-keinginan tersebut dapat terpenuhi maka pegawai akan bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

PT. Media Haluan Mandiri merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang media pada khususnya yaitu dalam bidang harian umum yaitu Haluan Riau. PT. Media Haluan Mandiri merupakan surat kabar yang lahir di era yang berubah dengan cepat. Dalam perubahan yang melanda hampir semua aspek kehidupan, politik, ekonomi, Iptek, sosial budaya, empati adalah kata kunci dan suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh tiap individu karena dengan harian umum atau koran, orang dapat mengerti dan memahami perkembangan dunia dan segala informasinya. Haluan Riau suatu penerbitan yang ringan dan mudah dimengerti, dan dicetak pada kertas yang disebut kertas koran, yang berisi berita-berita terkini dalam berbagai topik. Topiknya bisa berupa even politik, kriminalitas, olahraga, tajuk rencana, cuaca. PT. Media Haluan Mandiri memiliki data riset yang presentatif sesuai dengan segmen pembaca dan dalam pemberitaan selalu tampil lugas, tegas, berimbang dan santun. PT. Media Haluan Mandiri sangat mengandalkan tenaga kerja untuk melakukan kegiatan operasionalnya sehingga dapat berjalan dengan optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Berikut data karyawan berdasarkan Biodata PT. Media Haluan Mandiri tahun 2017 :

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Biodata PT. Media Haluan Mandiri Tahun 2017

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Ridha M Haztil	Redaktur Pelaksana	S1
2	Edhar Darlis	Redaktur	S1
3	Edwar Pasaribu	Redaktur	S1
4	Erma Srimelyati	Redaktur	SMA
5	Laxmie Yhuamita	Sekretaris Redaksi	S1
No	Nama	Jabatan	Pendidikan

6	Nurmadi	Reporter	SMA
7	Dodi Ferdian	Reporter	D3
8	Suherman	Reporter	SMA
9	Andika	Reporter	SMA
10	Renny Rahayu	Reporter	SMA
11	Netu Okta Fera	Kabag Keuangan	S1
12	Jon Pendri	Staff Piutang	S1
13	Yandez Maksus	Perpajakan	SMA
14	Hendrik Panja Abdi	Penagihan	SMA
15	Syahfari	Manager Sirkulasi	SMA
16	Agus Salim Harahap	Adm Sirkulasi	S1
17	Tengku Afrizal	Staff	SMA
18	Jefri Zein	Manager Kerjasama dan Pengembangan	SMA
19	Alek Sander Hek	Manager Iklan	SMA
20	Liza Fauziah	Staff Iklan	SMA
21	Agus Salim Siregar	Manager HRD/ Umum	S1
22	Yalma Dhani	Umum	SMA
23	Busman Hadi	Umum	SMA
24	Rahma Nely	Umum	SMA
25	Zul Pramana	Manager Pracetak	S1
26	Hendri	Koordinator Layout	SMA
27	Muharmi	Staff Layout	SMA
28	Taufik	Staff Layout	SMA
29	Alwin Hasan	Design Iklan/ Layout	SMA
30	Ramalius	Koordinator Cetak	SMA
31	Vince S	Adm Cetak	SMA
32	Hamzah	Operator	D3
33	Zulpadly	Operator	SMA
34	Syahriatul Akmal	Operator	SMA
35	Hendro Prasetyo	Operator	S1
36	Wido Afriananda	Operator	D3
37	Nedi	Repro	SMA
38	R. Andika	Operator	D3
30	Hafid	Packing	SMA
40	Agung	Packing	SMA
41	Ahmad Suhada	Packing	SMA
42	Budi Prasetyo	Manager IT	S1
43	Nasrul Ramadhan	IT (Honor)	SMA

Sumber : PT. Media Haluan Mandiri, 2018

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. (Veitzal, 2011:112).

Promosi yang diberikan PT. Media Haluan Mandiri tentunya meningkatkan tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan pada PT. Media Haluan Mandiri. Cara karyawan mengikuti promosi jabatan yang diberikan PT. Media Haluan Mandiri yaitu pengalaman kerja karyawan, prestasi karyawan dalam bekerja dan disiplin karyawan dalam bekerja. Disamping pemberian promosi yang tepat sasaran, PT. Media Haluan Mandiri juga harus memiliki lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Promosi jabatan yang baik dapat membuat karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman serta dapat membuat hubungan yang harmonis antar karyawan didalam prestasi kerja karyawan. Berikut daftar karyawan yang mendapatkan promosi jabatan PT. Media Haluan Mandiri Tahun 2017 :

Tabel 1.2
Daftar Promosi Jabatan Karyawan PT. Media Haluan Mandiri Tahun 2017

No	Nama	Jabatan Sebelum Promosi	Jabatan Setelah Promosi
1	Ridha M Haztil	Redaktur	Redaktur Pelaksana
2	Netu Okta Fera	Staff Piutang	Kabag Keuangan
3	Syahfari	Adm Sirkulasi	Manager Sirkulasi
4	Jefri Zein	Umum	Manager Kerjasama dan Pengembangan
5	Alek Sander Hek	Satff Iklan	Manager Iklan
6	Agus Salim Siregar	Umum	Manager HRD/ Umum
7	Zul Pramana	Koordinator Layout	Manager Pracetak
8	Budi Prasetyo	IT	Manager IT

Sumber : PT. Media Haluan Mandiri 2018

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan PT. Media Haluan Mandiri, dalam hal promosi jabatan, banyak karyawan yang merasa tidak puas akan promosi yang diberikan oleh PT. Media Haluan Mandiri yang disebabkan oleh kurangnya keadilan yang diberikan pihak perusahaan dalam hal pemberian promosi jabatan kepada karyawan. Sedangkan didalam lingkungan kerja PT. Media Haluan Mandiri, peneliti menemukan masih banyak peralatan kantor yang membuat karyawan tidak nyaman untuk digunakan dan tempat kerja yang kurang disenangi karyawan. Hal ini memungkinkan turunnya prestasi kerja karyawan. Aturan promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri adalah berdasarkan atas dasar prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang akan dipromosikan harus memiliki prestasi kerja, telah melampaui masa kerja minimal 3 tahun dan memiliki prestasi kerja yang baik yang sesuai dengan sasaran kerja karyawan yang dilihat dari prestasi kerja setiap karyawan, sebab karyawan yang

mempunyai prestasi kerja yang baik mempunyai peluang untuk dipromosikan.

Bentuk promosi yang diberikan PT. Media Haluan Mandiri berupa :

1. Promosi tetap dimana seorang karyawan akan dipromosikan pada suatu jabatan yang kosong selama masa jabatannya.
2. Promosi sementara dimana seorang karyawan akan dipromosikan ke suatu jabatan hanya untuk mengisi kekosongan jabatan hal ini karena perusahaan sedang melakukan seleksi untuk mengisi jabatan tersebut dan jika perusahaan telah menyeleksi orang yang tepat untuk jabatan tersebut, maka karyawan yang dipromosikan sementara tersebut akan dikembalikan kepada jabatannya semula.

Belum optimalnya karyawan yang mendapatkan promosi di lingkungan PT. Media Haluan Mandiri dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini menurut direktorat yang bersangkutan disebabkan tidak tercapainya syarat-syarat seorang karyawan untuk dipromosikan. Syarat-syarat promosi tiap jabatan tidak sama karena suatu jabatan dengan jabatan lain mempunyai tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda. Tidak meratanya sosialisasi dan keterbukaan pihak PT. Media Haluan Mandiri dengan kriteria promosi yang akan dilakukan kepada karyawan tertentu sering menimbulkan pertanyaan di antara karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat prestasi kerja tersebut adalah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah atau imbalan, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan serta membantu para karyawan menentukan rencana kariernya.

Melihat akan pentingnya prestasi kerja dalam meningkatkan promosi jabatan karyawan, sudah sepatutnya PT. Media Haluan Mandiri memperhatikan prestasi kerja setiap karyawan. Oleh karena itu perhatian mutlak diberikan untuk mendorong, menggiatkan serta mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul :**“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diutarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut : “Apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri.
- c. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis yaitu sebagai pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan.
- b. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengambil perbandingan kemasa yang akan datang.

- c. Bagi pihak lain merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapat dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

.BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian dan penjelasan tentang pengertian prestasi kerja dan promosi jabatan dilanjutkan dengan hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini kemukakan tentang metode penelitian yang terdiri Dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan Data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat tentang berdirinya perusahaan, Struktur organisasi dan aktifitas PT. Media Haluan Mandiri.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menerangkan tentang hasil penelitian berupa pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SASARAN

Dari berbagai pembahasan di atas bab ini, penulis menyajikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Promosi Jabatan

2.1.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu masalah yang penting, bukan saja dalam hal memilih atau penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk merencanakan suatu kebijakan di dalam bidang personalia dalam memfasilitasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai dapat berprestasi.

Menurut Nitisemito (2012:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Menurut Mangkuprawira (2003:168) “Promosi Jabatan adalah Proses penugasan seorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi“. Menurut Siagian (2009: 169) menyatakan “Promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”. Adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama dan

berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Siagian (2009 : 169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan menurut Manullang (2001:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Rivai (2009 : 199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Oleh sebab itu, maka akan muncul dua permasalahan:

1. Ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara objektif.
2. Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non-manajerial.

2.1.2. Kriteria-Kriteria Promosi Jabatan

Siagian (2009:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:

1. Prestasi Kerja Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi.
2. Senioritas Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:
 - a. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari dari segi loyalitas kepada organisasi.

- b. Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
- c. Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi.

Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu yang paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan.

2.1.3. Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2000 : 113) tujuan promosi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/ memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.1.4. Faktor-Faktor Promosi Jabatan

Umumnya promosi diikuti dengan tambahan upah atau gaji. Meskipun penyesuaian upah dan gaji umumnya mengikuti promosi, penyesuaian kompensasi adalah tidak penting untuk promosi. Karyawan dapat diberikan apa yang sering disebut “suatu kenaikan jabatan yang kering “(*a dry promotion*) yakni suatu kemajuan dalam pengaruh, martabat, kekuasaan dan tanggung jawab tanpa adanya tambahan dalam kompensasi. Begitu pun banyak tambahan dalam upah dan gaji yang tidak mengandung promosi sebagai akibat perbaikan ongkos hidup atau unsur-unsur perbaikan lainnya. Faktor-faktor untuk mengadakan promosi adalah :

- a. Ada lowongan jabatan, lowongan jabatan dapat terjadi karena ada karyawan yang berhenti ,pindah pekerjaan,pensiun, atau meninggal dunia.
- b. Penilaian kembali jabatan lama. Suatu kenaikan jabatan dapat diakibatkan oleh pertumbuhan tugas dan tanggung jawab jabatan, sehingga jabatan tersebut perlu dinilai dan diadakan penggolongan kembali.

Praktek promosi lainnya didasarkan pada senioritas. Promosi ini berarti karyawan yang paling berhak dipromosikan ialah karyawan yang masa kerjanya paling lama.Banyak perusahaan menempuh cara ini dengan pertimbangan yaitu :

- a. Sebagai penghargaan atas jasa seseorang paling sedikit dilihat dari loyalitas kepada organisasi.
- b. Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tersebut untuk mempertimbangkan dipromosikan

- c. Mendorong organisasi mengembangkan para karyawannya karena karyawan yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapatkan promosi. (sondang P. Siagian, 2012:170-171).

2.1.5. Asas-asas Promosi Jabatan

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan-karyawan itu. Menurut Fathoni (2006) asas-asas promosi adalah :

- a. Kepercayaan, promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan ecakapannya dalam memangku jabatan.
- b. Keadilan, promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran , kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peningkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

- c. Formasi, promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/ jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan. Dalam melaksanakan promosi jabatan tidak boleh terlepas dari asas-asas promosi jabatan itu sendiri. Karena promosi bukan hanya kegiatan spontanitas untuk karyawan yang memilih prestasi lebih tetapi merupakan kegiatan yang memiliki perencanaan sebelumnya.

2.1.6. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Sebelum promosi seorang karyawan dalam suatu perusahaan dilaksanakan maka perlu ditetapkan Indikator-indikatornya. Indikator-indikatornya tersebut dapat dipakai sebagai pedoman untuk menentukan personal yang berhak untuk dipromosikan. Menurut Alex Nitisemito (2009:62), Syarat-syarat tersebut antara lain

- a. **Loyalitas**, Loyalitas terhadap perusahaan merupakan syarat penting yang sering dipakai untuk promosi. Hal tersebut dikarenakan bahwa loyalitas yang tinggi dapat diharapkan adanya tanggung jawab yang lebih besar.
- b. **Tingkat pendidikan**. Ada perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Hal tersebut dikarenakan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

- c. **Pengalaman.** Banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- d. **Tanggung jawab,** untuk suatu jabatan yang memerlukan tanggung jawab besar, faktor tanggung jawab karyawan yang akan dipromosikan perlu diketahui.
- e. **Inisiatif dan kreatif.** Untuk syarat promosi terhadap jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhitungkan.
- f. **Prestasi kerja,** syarat ini merupakan syarat yang paling umum digunakan oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan melihat catatan kerja karyawan tersebut dimasa lalu.
- g. **Kejujuran,** karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.
- h. **Disiplin,** karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku baik maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

- i. **Kerja sama karyawan.** Dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal ataupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.
- j. **Kecakapan.** Karyawan itu cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
- k. **Kepemimpinan.** Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dengan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari pada bawahannya.
- l. **Pendidikan.** Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
- m. **Komunikatif.** Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahan komunikasi.

2.1.7. Jenis-jenis Promosi Jabatan Karyawan

Ada beberapa jenis promosi jabatan karyawan yang perlu kita ketahui, jenis-jenis promosi ini memudahkan manajer sumber daya manusia untuk dapat mempromosikan kepada jenis apa promosi karyawan tersebut. Hasibuan (2012:14) mengemukakan jenis-jenis promosi jabatan yang dikenalnya adalah sebagai berikut :

- a. Promosi Sementara (*temporary promotion*). Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
- b. Promosi Tetap (*Permanent promotion*) Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- c. 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.

2.2. Prestasi Kerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Menurut Hasibuan (2011:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94). Menurut Rivai (2005:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Bernardin dan Russel (1993) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984), mengartikan

prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Prestasi kerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. (Simamora, 2008: 42).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Sedangkan menurut As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.2.2. Penilaian Prestasi kerja

Penilaian perilaku menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi serta partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja

adalah menilai rasio hasil kerja nyata standar baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan serta penampilan dalam pelaksanaan tugas. Tentunya penilaian prestasi yang tinggi, senantiasa akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif tinggi, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat kerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas dan sebagainya.

Tujuan penilaian prestasi kerja merupakan suatu pedoman dibidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil karyawan selama periode tertentu. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan masalah karier, kenaikan pangkat, pengembangan perencanaan karier maupun masalah pengupahan. Secara terperinci maka tujuan dan kegunaan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap karyawan..
- Untuk mengukur Prestasi kerja.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasikan efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

- Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapainya tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- Sebagai alat untuk menilai segala kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan dimasa yang akan datang.
- Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dengan bawahan.
- Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dibidang personalia khususnya prestasi bidang kerja karyawan.

Prestasi kerja harus diukur berdasarkan variabel yang berhubungan dengan perilaku yang bersangkutan. Oleh karena itu, penilaian terhadap prestasi kerja karyawan adalah berdasarkan variable yang berhubungan dengan perilaku karyawan dan bukan variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku karyawan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran prestasi kerja sebagai berikut:

- Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitan dan kualitas yang dihasilkan.
- Pengetahuan pekerjaan yaitu berhubungan dengan tugas dan kualitas, kuantitas.
- Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugaas pekerjaan.
- Kecekatan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja.
- Sikap, yaitu tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.

- Displin waktu dan absensi yaitu tingkat ketetapan waktu dan kehadiran. Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2006:52).

Menurut Moehariono(2009:41) penilaian prestasi kerja (performance) adalah proses yang meliputi Penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar kerja dan member umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemunduran prestasi kerja.

2.2.3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian atau evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik , tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2007:82) adalah :

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembanganyang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Mangkunegara (2007:82) penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat Ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- Perbaikan kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manfaat dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- Keputusan penempatan. Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif. Misalnya dalam bentuk penghargaan.
- Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

- Penyesuaian kompensasi. Penilaian prestasi kerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system merit.
- Defisiensi proses penempatan Staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- Ketidakakuratan Informasi. Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dalam system manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.
- Kesalahan rancangan pekerjaan. Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian prestasi kerja dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- Kesempatan kerja yang sama. Penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- Tantangan- tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi

memalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

- Umpan Balik pada SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa:Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material Pendidikan
- f) Supervisi

g) Desain Organisasi

h) Pelatihan

i) Keberuntungan.

Sedangkan Mangkunegara (2002:33) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.5. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Indikator-indikator Prestasi Kerja Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Ketepatan Waktu. Kriteria tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan,. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.3. Hubungan Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan

Hubungan prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan. setiap kenaikan nilai prestasi kerja akan menaikkan nilai dari promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh penilaian kerja yang positif serta memiliki nilai signifikan terhadap promosi jabatan Untuk itu dibutuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat atautkah Ia perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan.

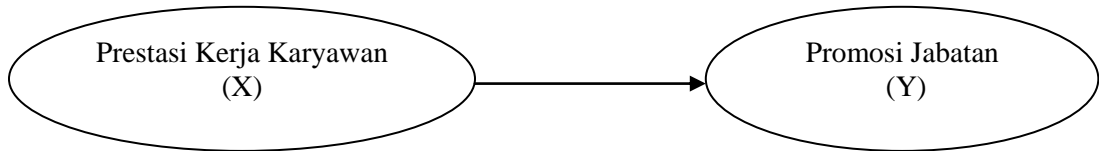
2.4. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Kesimpulan
1	Farda (2013)	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang kapten A. Rivai Palembang)	Dependen: Promosi Jabatan Independen: Prestasi Kerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Terdapat hubungan yang positif antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai intrepretasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan sedang
2	Nani Sundari (2015)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat	Dependen: Promosi Jabatan Independen: Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Regresi linier Sederhana	Hasil dari analisis regresi linear berganda Kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat.
No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Kesimpulan
3	Agustri a (2011)	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Dii PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju	Dependen: Promosi Jabatan Independen: Prestasi Kerja	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kuantitas Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Keandalan (X3) meningkat, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat.

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Mangkunegara (2006:33)

Mangkuprawira (2003:168)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: **“Diduga Prestasi Kerja Karyawan Mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data dan informasi maka penulis menggunakan metode yang akan mendukung terlaksananya penelitian ini yang terdiri dari :

3.1. Lokasi/ Objek penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Media Haluan Mandiri yang berada di Jl. Tuanku Tambusai No.17 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja Karyawan (X) : Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2011:94)	Kualitas Kerja	a. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja b. Kejujuran karyawan dalam bekerja c. Kerja sama karyawan dalam bekerja d. Ketaatan karyawan dalam bekerja e. Ketelitian karyawan dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas Kerja	a. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan b. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
	Ketepatan Waktu	a. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (Y) : Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Nitisemito (2012:134)	Pengalaman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan 	
	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan b. Menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi c. Memiliki sifat professional dalam bekerja 	Ordinal
	Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Efektivitas dalam bekerja b. Inisiatif dalam bekerja c. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan b. Karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan c. Karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan 	Ordinal

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah semua karyawan PT. Media Haluan Mandiri yang semua berjumlah 43 karyawan. Dan sampel merupakan bagian populasi yang ingin diteliti. Subjek yang diteliti disini adalah semua karyawan PT. Media Haluan Mandiri yang semua berjumlah 43 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *total sampling atau sensus*. Dengan metode pengambilan sampel ini

diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/ penyimpangan terhadap penelitian. (Sugiyono, 2009).

3.4. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Untuk memenuhi data penelitian dilakukan pemenuhan data dengan mengumpulkan data kuantitatif yaitu setelah data-data terkumpul sedemikian rupa, data tersebut diklarifikasikan ke dalam kategori-kategori berdasarkan persamaan dari jenis tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau dipertimbangkan antara satu data dengan data yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti.

b. Sumber Data

Dalam penulisan penelitian ini, menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan penulis dari interview dan kuesioner yang dijadikan responden dalam penelitian ini.
2. Data skunder adalah data dan informasi dari perusahaan atau dari laporan yang dibuat oleh PT. Media Haluan Mandiri seperti jumlah karyawan, tugas dan fungsi karyawan, sejarah singkat PT. Media Haluan Mandiri dan struktur organisasi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara dengan karyawan PT. Media Haluan Mandiri yang dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

2. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan PT. Media Haluan Mandiri.

3.6. Analisis Data

Dengan melakukan analisa terhadap data yang dikumpulkan penulis dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel. Karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif maka untuk keperluan ini, jawaban yang bersifat kualitatif tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan skala likert, dimana responden untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

Tabel 3.2
Alternative Jawaban

Alternative Jawaban	Skore
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Umar, 2005

1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

a. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005:87) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban

pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali,2005:88) :

Hasil Alpha Cronbach $> 0,60$ = reliabel

Hasil Alpha Cronbach $< 0,60$ = tidak reliabel

b. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005:87) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas dari indikator dianalisis menggunakan df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen.

Hasil r hitung $> r$ tabel = valid

Hasil r hitung $< r$ tabel = tidak valid

Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom (*Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi kita gunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen/kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau prediktor, secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen/dan sebaliknya. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Promosi Jabatan

a = Bilangan konstan yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal

β = Koefisien regresi

X = Prestasi Kerja karyawan

ε = Error/tingkat kesalahan

3. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Tingkat hubungan tersebut dapat dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negative dan tidak mempunyai hubungan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel $X_i = 1,2,3,4,\dots, k$) secara bersama-sama. Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk analisis adalah R^2 yang dihitung dengan rumus berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum ei^2}{Syi^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ei^2 = Jumlah Pengamatan

Syi^2 = Jumlah Variabel Bebas

5. Koefisien Epsilon

Epsilon adalah factor-faktor lain yang juga turut mempengaruhi Y tapi tidak diteliti. Meskipun tidak diteliti namun dari hasil pengukuran statistic koefisien determinasi (R^2) kontribusi epsilon dapat diketahui, dan dapat dijadikan nilai untuk memprediksi.

$$Py\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

Dimana :

$Py\epsilon$ = Variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian

R^2 = Koefisien Determinasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Media Haluan Mandiri

Bapak H. Basrizal Koto adalah seorang pengusaha dari Padang-Pariaman, Sumatera Barat. Beliau adalah pendiri dan pemilik Haluan Media Group. PT. Media Haluan Mandiri merupakan organisasi yang ada didalamnya dan berdiri pada 1 Agustus 2000.

PT. Media Haluan Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang media pada khususnya yaitu dalam bidang harian umum dengan jumlah karyawan 43 karyawan. Harian umum merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh tiap individu karena dengan harian umum, orang dapat mengerti dan memahami perkembangan dunia dan segala informasinya. Perkembangan informasi saat ini sangat menuntut perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen harus bekerja keras dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi karyawannya. Hal ini diharapkan agar karyawan tetap termotivasi dan bekerja lebih giat lagi yang pada akhirnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut.

4.2 Visi dan Misi

- **Visi**

Salah media yang bisa menjadi pedoman bagi masyarakat untuk memajukan daerah Riau kedepan.

• **Misi**

1. Menjadikan Haluan Riau sebagai media yang independen untuk semua kalangan.
2. Menjadi nilai tambah untuk membangun masyarakat Riau yang cerdas.
3. Menjadi media yang mengedepankan inspirasi masyarakat terhadap pemerintah.
4. Menjadikan satu-satunya media pedoman Riau kedepan.

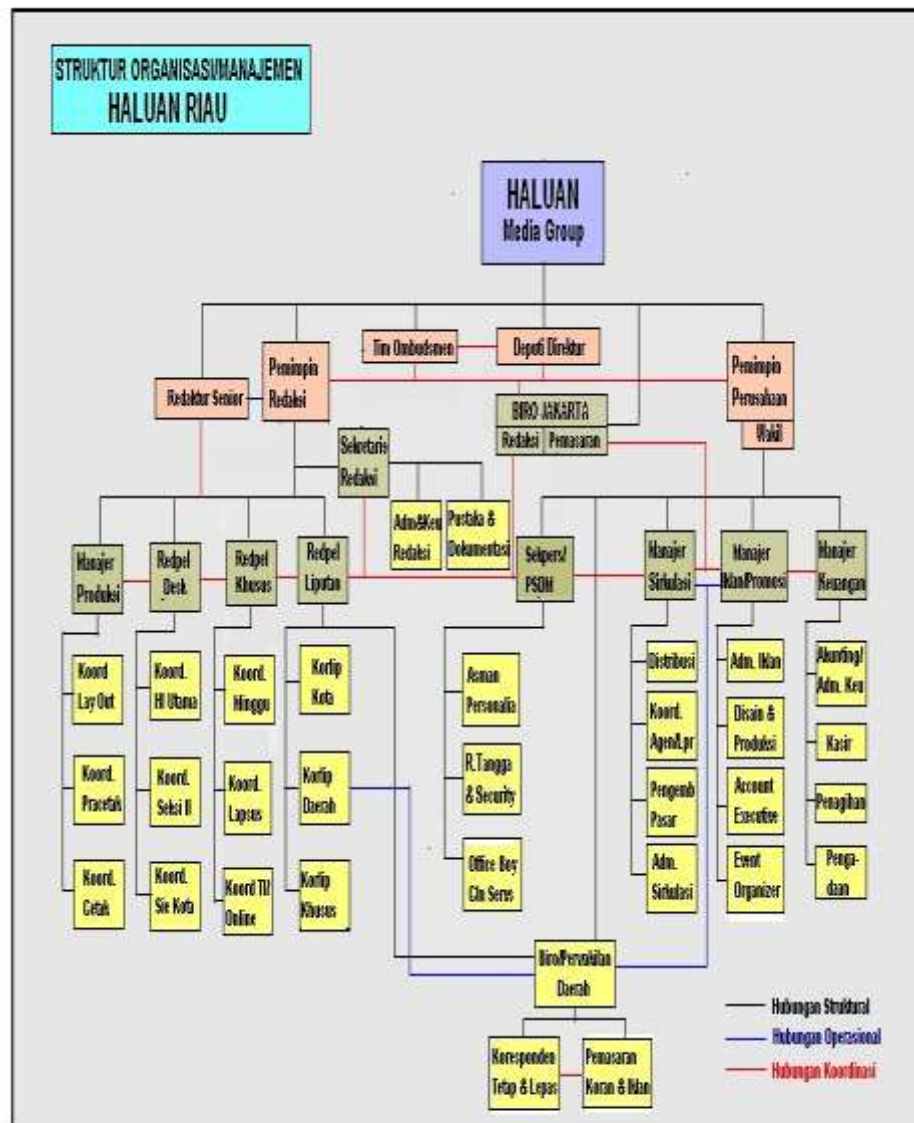
4.3 Struktur Organisasi PT. Media Haluan Mandiri

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dari organisasi itu sendiri. Struktur organisasi yang baik adalah yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Pimpinan perusahaan adalah manusia biasa yang mempunyai waktu/tenaga dan pengetahuan yang terbatas terpaksa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain atau bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan banyak. Agar pimpinan itu dapat dengan mudah mengawasi pelaksanaan tugas bawahannya yang telah ditetapkan dan

meminta pertanggung jawaban dari setiap bawahannya, maka diperlukan suatu struktur organisasi.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Media Haluan Mandiri



Sumber : PT. Media Haluan Mandiri, 2018

Struktur organisasi suatu perusahaan tentu berbeda dengan struktur organisasi perusahaan lainnya, hal ini tergantung pada besar kecilnya perusahaan. PT. Media Haluan Mandiri membutuhkan suatu struktur organisasi yang tepat agar dapat secara efektif dan efisien mengatur dan menjelaskan tugas-tugas anggotanya, hubungan dan wewenang setiap anggota organisasinya. Struktur organisasi yang diterapkan PT. Media Haluan Mandiri adalah struktur organisasi garis, yang mana tugas dan wewenang berjalan dari pimpinan tertinggi sampai kepada karyawan. Berikut ini diuraikan tugas dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Umum/ Penanggung Jawab

- a. Bertanggung jawab kepada seluruh aktivitas kelembagaan baik kepada jajaran keredaksionalan maupun kepada non redaksional serta divisi-divisi lainnya atau melalui antar lembaga dan termasuk secara hukum.
- b. Dalam kewenangannya Pemimpin Umum/ Penanggung Jawab dapat mengangkat seorang Pemimpin Redaksi/ Wakil Pemimpin Redaksi beserta jajaran kebawahnya serta Pemimpin Perusahaan dan jajarannya.
- c. Mempunyai tugas untuk menentukan atau menolak segala bentuk persoalan baik yang menyangkut personalia administrasi baik sektor redaksional maupun non redaksional dan sebagai penentu kebijakan sentral.
- d. Berhak untuk melakukan revisi manajerial.

2. Wakil Pemimpin Umum

- a. Jika Pemimpin Umum berhalangan atau adanya keperluan lain yang bersifat prinsipil maka wakil Pemimpin Umum dapat mewakili tugas dan tanggung jawab Pemimpin Umum apabila diberi mandat secara tertulis.
- b. Melakukan monitoring segala aktivitas personal dilapangan dan menampung segala bentuk persoalan terutama yang menyangkut mekanisme kerja.
- c. Melakukan pembinaan rutin terhadap keberadaan personal serta bertanggung jawab terhadap tatanan kerja sektor Litbang, hukum, personalia dan manager produksi termasuk divisi khusus keuangan selanjutnya melaporkan kepada Pemimpin Umum.

3. Pimpinan Redaksi

- a. Pemimpin Redaksi bertanggung jawab terhadap mekanisme dan aktivitas kerja keredaksian dan jajaran keredaksian kebawahnya.
- b. Menindaklanjuti kebijakan Pemimpin Umum untuk mengangkat dan memberhentikan personalnya dengan menempatkan wakil Pemimpin Redaksi, Sekretaris Redaksi, Redaktur Pelaksana, Koordinator Wartawan / Liputan, para Redaktur fotografer, Koresponden dan Kontributor dalam keredaksian dapat pula menentukan tulisan / berita, Tajuk Rencana, Sorotan, Berita Utama dan Headline serta Dead Line.

- c. Pemimpin Redaksi berhak menon-aktifkan personalnya atau menunjuk dan mengangkat personal baru dengan persetujuan Pemimpin Umum.
- d. Melakukan koordinasi dengan Pemimpin Umum dan Pemimpin Perusahaan dan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris Redaksi, Redaktur Pelaksana, dan Koordinator Wartawan / Liputan.
- e. Berwewenang dalam menanda tangani cheque dan bilyet giro yang dikeluarkan bersama-sama dengan Pemimpin Perusahaan.
- f. Menciptakan dan mengembangkan iklim kerja yang kooperatif, sehat dan berprestasi pada segenap jajaran usaha maupun bidang redaksi.
- g. Menegakkan integritas dan loyalitas seluruh karyawan pada jajaran usaha maupun bidang redaksi.

4. Dewan Redaksi

- a. Dewan Redaksi beranggotakan Pemimpin Umum, Pemimpin Redaksi, Redaktur Pelaksana dan orang-orang yang berkompeten yang dipandang penting oleh Redaksi.
- b. Dalam melaksanakan tugasnya Dewan Redaksi adalah melaksanakan sidang redaksi untuk menentukan objek naskah pemberitaan dimana didalamnya yang menyangkut masalah hukum, politik, budaya dan agama.
- c. Melakukan kerjasama dengan Redaktur Pelaksana dan Koordinator Wartawan serta menindaklanjuti kebijakan Pemimpin Umum.

5. Pimpinan Perusahaan

- a. Mengelola dan mengendalikan pemanfaatan sumber dana perusahaan secara efisien dan efektif dilengkapi laporan pertanggung jawaban kepada Pimpinan Redaksi.
- b. Bertanggung jawab keluar dan ke dalam atas segala aktivitasnya sebagai divisi penunjang produktivitas bidang keredaksian dengan melakukan koordinasi dengan Pemimpin Redaksi, Kepala perwakilan dan semua Divisi untuk tugas-tugas dibidang tata usaha.
- c. Mempunyai hubungan luas dibidang bisnis lainnya / lobi dan kemitraan dalam bidang usaha untuk melaksanakan kegiatan perusahaan pers dan penerbitan.
- d. Memelihara hubungan baik dengan lembaga keuangan tempat perusahaan menjadi nasabah dan segenap perusahaan periklanan serta penyalur utama yang menunjang mekanisme perusahaan.
- e. Berwewenang dalam menandatangani *cheque* dan bilyet giro yang dikeluarkan bersama-sama dengan Pimpinan Redaksi.
- f. Berwewenang dalam memverifikasi seluruh dokumen perusahaan baik intern maupun ekstern.
- g. Memegang teguh kerahasiaan data perusahaan secara menyeluruh dan membantu hal-hal yang bersifat rahasia.

6. Redaktur Senior

- a. Redaktur Senior adalah orang-orang yang mempunyai keahlian dibidang keredaksian, bahasa, politik, hukum, budaya dan agama.
- b. Redaktur (editor) bekerja untuk penyelesaian akhir naskah untuk dicetak.
- c. Dalam tugasnya berhak mengedit naskah, reform naskah, perbaikan naskah dll.
- d. Bertanggung jawab terhadap setiap rubrikasi yang ada di bidangnya dan berkoordinasi dengan Redaksi Pelaksana dan Koordinator Wartawan.

7. Redaktur Pelaksana

- a. Redaktur Pelaksana adalah kepanjangan tangan dari Pemimpin Redaksi dibidang keredaksian dalam melaksanakan tugasnya Redaktur Pelaksana bertanggung Jawab terhadap siklus naskah pemberitaan dari sejumlah wartawan serta biro-biro di daerah.
- b. Melakukan tugas editing dan korektor naskah yang selanjutnya melaporkan kepada Pemimpin Redaksi yang selanjutnya dibawa rapat Dewan Redaksi.
- c. Redatur Pelaksana secara tidak langsung menjadi koordinator redaktur yang bekerjasama dengan Sekretaris Redaksi, Koordinator Wartawan para Redaktur.

8. Kepala Bagian Produksi

Bertanggung jawab secara struktur kepada Pimpinan Redaksi dan membawahi administrasi produksi beserta staf-stafnya. Tugas dan tanggung jawab bagian produksi adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan proses sebelum percetakan dimulai yang meliputi pengetikan berita, koreksi berita, penyusunan berita dan pembuatan plat sebelum cetak.
- b. Mengadakan pengawasan percetakan surat kabar di percetakan.
- c. Mempersiapkan desain produk untuk penerbitan selanjutnya.

9. Kepala Bagian Sirkulasi

Bertanggung jawab secara struktur kepada Pimpinan Perusahaan dan membawahi administrasi, sirkulasi, staf distribusi dan penjualan. Tugas dan tanggung jawab bagian sirkulasi adalah :

- a. Bertanggung jawab terhadap penjualan dan pendistribusian koran, sehingga sedapat mungkin mencapai jumlah proyeksi.
- b. Bertanggung jawab atas piutang yang tertunggak dari para agen maupun langganan serta langkah pengamanannya yang dikoordinasikan dengan penagihan.

10. Kepala Bagian Iklan

- a. Bertanggung jawab terhadap pemenuhan kuota penjualan iklan berdasarkan target penerimaan iklan.
- b. Bertanggung jawab atas putang iklan yang tertunggak dan langkah-langkah penyelesaiannya.
- c. Mengadakan sensor terhadap materi iklan yang dapat berakibat membahayakan pihak penerbit.
- d. Bertanggung jawab untuk mengirimkan bukti pemuatan iklan kepada biro iklan maupun kepada pemasang iklan langsung.

11. Kepala Bagian Keuangan

- a. Bertanggung jawab mempersiapkan data untuk menyusun anggaran dan laporan realisasi anggaran secara bulanan maupun tahunan.
- b. Bertanggung jawab atas penyusunan laporan keuangan secara bulanan/tahunan, terdiri dari neraca, perhitungan rugi/ laba, sumber dan penggunaan dana, dan analisa ratio.
- c. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembukuan dan memegang teguh kerahasiaan data keuangan perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas hal-hal yang menyangkut perpajakan.

12. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

- a. Bertanggung jawab atas perencanaan, pengembangan sumber daya manusia bagi kepentingan perusahaan.

- b. Memelihara dan mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan instansi Departemen Tenaga Kerja serta lembaga resmi terkait.
- c. Bertanggung jawab atas tegaknya disiplin kerja karyawan.
- d. Memegang teguh kerahasiaan data karyawan perusahaan.

13. Kepala Bagian Umum

- a. Membina, menggerakkan dan mengawasi seluruh kegiatan personalia dan umum.
- b. Mengurus permasalahan dibidang umum.
- c. Mengatur perjalanan bagian transformasi dan penagihan.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 43 orang.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada PT. Media Haluan Mandiri :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	37	86.04
2	Perempuan	6	14.00
Jumlah		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Pada data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau 86.04%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 orang atau 14.00%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Media Haluan Mandiri didominasi oleh karyawan yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau 86.04%.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada tabel berikut ini dapat dilihat pendidikan masing-masing responden pada PT. Media Haluan Mandiri :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
1	Sarjana S1/ Sederajat	11	26.00
2	D3/ Sederajat	4	9.00
3	SMA/ Sederajat	28	65.00
Jumlah		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan terakhir karyawan untuk jenjang Sarjana S1/ sederajat sebanyak 11 orang atau 26.00%, jenjang D3/ Sederajat sebanyak 4 orang atau 9.00%, sedangkan SMA/ sederajat sebanyak 28 orang atau 65.00%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Media Haluan Mandiri mempunyai karyawan yang didominasi pendidikan terakhir pada SMA/ sederajat sebanyak 28 orang atau 65.00%.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel berikut ini dapat dilihat lama bekerja dari masing-masing responden pada PT. Media Haluan Mandiri :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	10-12 tahun	6	14.00
2	7-9 tahun	8	19.00
3	4-6 tahun	12	28.00
4	1-3 tahun	17	39.00
Jumlah		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Pada data diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja karyawan untuk 10-12 tahun sebanyak 6 orang atau 14.00%, 7-9 tahun sebanyak 8 orang atau 19.00%, 4-6 tahun sebanyak 12 orang atau 28.00%, 1-3 tahun sebanyak 17 orang atau 39.00%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Media Haluan Mandiri banyaknya karyawan yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang atau 39.00%.

5.2. Analisis Prestasi Kerja Karyawan

5.2.1. Kualitas Kerja

Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Menurut Hasibuan 2011:94).

Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Prestasi kerja berhubungan erat dengan karyawan, prestasi kerja memberikan umpan balik kepada kualitas kerja karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dalam konteks ini berkaitan dengan persepsi keadilan karyawan tentang pengembangan karir. Pengembangan karir menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Media Haluan Mandiri, maka dilakukan analisis sebagai berikut :

a. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	35	81.40
2	Baik	8	18.60
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah

responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 81,40%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 8 responden dengan persentase 18,60%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator tanggung jawab karyawan dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa tanggung jawab karyawan dalam bekerja ialah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Karyawan berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

b. Kejujuran karyawan dalam bekerja

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	31	72.10
2	Baik	11	25.60
3	Cukup	1	2.30
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah kejujuran karyawan dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah

responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 72,10%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 responden dengan persentase 25,60%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup” sebanyak 1 responden dengan persentase 2,30%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator kejujuran karyawan dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa kejujuran karyawan dalam bekerja ialah sejauh ini masih terlihat jujur dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. dan apabila ada kesalahan yang di perbuat karyawan akan di kenakan sanksi yang telah di tetap kan oleh peraturan.

c. Kerja sama karyawan dalam bekerja

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Kerja sama karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	32	74.40
2	Baik	11	25.60
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah kerja sama karyawan dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah

responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 74,40%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 responden dengan persentase 25,60%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator kerjasama karyawan dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa kerja sama karyawan dalam bekerja ialah karyawan yang selalu menerapkan semua peraturan yang telah dibuat diperusahaan. Karyawan yang selalu bekerja sama dalam bekerja dapat meningkatkan target yang ingin dicapai perusahaan.

d. Ketaatan karyawan dalam bekerja

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	38	88.40
2	Baik	5	11.60
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah ketaatan karyawan dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 88,40%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 5 responden

dengan persentase 11,60%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator ketaatan karyawan dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa ketaatan karyawan dalam bekerja ialah kesanggupan dari seorang karyawan dalam menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku dan kesediaan mematuhi larangan yang telah ditetapkan.

e. Ketelitian karyawan dalam bekerja

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	30	69.80
2	Baik	13	30.20
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah ketelitian karyawan dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 69,80%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 responden dengan persentase 30,20%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan

Mandiri di Pekanbaru dengan indikator ketelitian karyawan dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa ketelitian karyawan dalam bekerja ialah ialah mengasah kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan struktural yang sudah ditentukan relevan dengan visi dan misi perusahaan.

5.2.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

f. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	23	53.50
2	Baik	20	46.50
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan dari hasil tanggapan didapatkan

jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 53,50%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 20 responden dengan persentase 46,50%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ialah seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, dalam memberikan hak seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Namun disamping menjalankan pekerjaan yang paling penting ialah mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan pendelegasian tugas maka karyawan mempunyai banyak waktu untuk memenuhi tanggung jawabnya serta dapat mengembangkan keterampilan, sehingga akan lebih berfungsi bagi perusahaan.

g. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	28	65.10
2	Baik	15	34.90
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 65,10%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 responden dengan persentase 34,90%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah dalam suatu perusahaan, harus memiliki program kerja yang jelas baik untuk dalam jangka waktu panjang maupun jangka waktu pendek. Karena dengan adanya program kerja yang jelas, maka hasil kerja akan dapat diperkirakan. Hasil kerja tergantung pada, bagaimana cara kerja orang-orang yang telah diberikan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

5.2.3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

h. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	30	69.80
2	Baik	12	27.90
3	Cukup	1	2.30
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 69,80%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 12 responden dengan persentase 27,90%. Jumlah responden yang menjawab “Cukup” sebanyak 1 responden dengan persentase 2,30%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ialah kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran

tujuan perusahaan. Sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

i. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	29	67.40
2	Baik	14	32.60
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 67,40%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 14 responden dengan persentase 32,60%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan ialah agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang maka dibuatlah suatu aturan yaitu yang biasa disebut peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.

Berikut disajikan rekapitulasi jawaban responden mengenai Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri :

Tabel 5.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan
pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Bagaimana tanggung jawab karyawan dalam bekerja	175	32	-	-	-	207
2.	Bagaimana kejujuran karyawan dalam bekerja	155	44	3	-	-	202
3.	Bagaimana kerja sama karyawan dalam bekerja	160	44	-	-	-	204
4.	Bagaimana ketaatan karyawan dalam bekerja	190	20	-	-	-	210
5.	Bagaimana ketelitian karyawan dalam bekerja	150	52	-	-	-	202
6.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	115	80	-	-	-	195
7.	Apakah hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan	140	60	-	-	-	200
8.	Apakah karyawan segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	150	48	3	-	-	201
9.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	145	56	-	-	-	201
Jumlah							1822

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh prestasi kerja karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat baik	1626 - 1935
Kategori Baik	1317 - 1626
Kategori Cukup	1008 - 1317
Kategori Kurang baik	699 – 1008
Kategori Sangat tidak baik	390 - 699

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.13 maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri kriteria penilaian dalam kategori sangat baik/ sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh **1822** berada diantara **1626 - 1935**.

5.3. Analisis Promosi Jabatan

5.3.1. Pengalaman Kerja

Promosi jabatan adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. (Menurut Nitisemito 2012:134).

Pengalaman kerja adalah banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.

Promosi jabatan berhubungan erat dengan karyawan, promosi jabatan memberikan umpan balik kepada pengalaman kerja karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dalam konteks ini berkaitan dengan persepsi keadilan karyawan tentang sistem promosi jabatan. Ada dua tipe keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan prosedural berkaitan dengan kepercayaan dan anggapan karyawan dalam prosedur penilaian telah adil atau tidak. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan yang diterapkan pada PT. Media Haluan Mandiri, maka dilakukan analisis sebagai berikut :

a. Mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	26	60.50
2	Baik	17	39.50
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah

mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 60,50%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 17 responden dengan persentase 39,50%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan ialah karyawan yang selalu menerapkan semua peraturan yang telah dibuat diperusahaan. Karyawan yang selalu menerapkan prosedur yang telah ditetapkan dalam bekerja.

b. Menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	32	74.40
2	Baik	11	25.60
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 32 responden dengan persentase

sebesar 74,40%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 11 responden dengan persentase 25,60%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi ialah pada dasarnya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi merupakan suatu keinginan PT. Media Haluan Mandiri memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efisiensi.

c. Memiliki sifat professional dalam bekerja

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Memiliki sifat professional dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	30	69.80
2	Baik	13	30.20
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah memiliki sifat professional dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 69,80%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 responden

dengan persentase 30,20%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator memiliki sifat professional dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa memiliki sifat professional dalam bekerja ialah karyawan yang tau akan tanggung jawab nya dalam bekerja, yang tidak pernah bermalas-malasan dalam bekerja.

5.3.2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah syarat ini merupakan syarat yang paling umum digunakan oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan melihat catatan kerja karyawan tersebut dimasa lalu.

d. Efektivitas dalam bekerja

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	34	79.10
2	Baik	9	20.90
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah efektivitas dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 79,10%.

Jumlah responden yang menjawab “Baik/ Setuju” sebanyak 9 responden dengan persentase 20,90%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator efektivitas dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa efektivitas dalam bekerja ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan kemampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu dalam bekerja. Efektifitas karyawan dalam bekerja bermanfaat untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang maksimal.

e. Inisiatif dalam bekerja

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif dalam bekerja pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	37	86.00
2	Baik	6	14.00
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah inisiatif dalam bekerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang

menjawab “Sangat Baik” sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 86.00%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 6 responden dengan persentase 14.00%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator inisiatif dalam bekerja berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa inisiatif dalam bekerja ialah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	20	46.50
2	Baik	23	53.50
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 46,50%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 23

responden dengan persentase 53,50%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan ialah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

5.3.3. Disiplin Kerja

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

g. Karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	19	44.20
2	Baik	24	55.80
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 44,20%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 24 responden dengan persentase 55,80%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan ialah kemampuan. Menaati aturan yang ada didalam perusahaan merupakan salah satu kewajiban karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.

h. Karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	33	76.70
2	Baik	10	23.30
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 76,70%. Jumlah responden yang menjawab “Baik” sebanyak 10 responden dengan persentase 23,30%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa persepsi karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan ialah kemampuan karyawan untuk bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan. Jika karyawan mampu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan maka karyawan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

i. Karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	38	88.40
2	Baik	5	11.60
3	Cukup	-	-
4	Kurang baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Total		43	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 88,40%. Jumlah responden yang menjawab “Baik/ Setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 11,60%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Media Haluan Mandiri di Pekanbaru dengan indikator karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan berada pada kategori “Sangat baik”.

Dapat dilihat dari PT. Media Haluan Mandiri dapat dimaknai bahwa karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan ialah karyawan harus selalu mampu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan agar karyawan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Berikut disajikan rekapitulasi jawaban responden pada Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri :

Tabel 5.23
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai pada Promosi Jabatan Pada PT. Media Haluan Mandiri

No	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Apakah karyawan mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan	130	68	-	-	-	198
2.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi	160	44	-	-	-	204
3.	Apakah karyawan memiliki sifat professional dalam bekerja	150	52	-	-	-	202
4.	Apakah karyawan efektivitas dalam bekerja	170	36	-	-	-	206
5.	Bagaimana inisiatif karyawan dalam bekerja	185	24	-	-	-	209
6.	Bagaimana keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	100	92	-	-	-	192
7.	Apakah karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan	95	96	-	-	-	191
8.	Apakah karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan	165	40	-	-	-	205
9.	Apakah karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	190	20	-	-	-	210
Jumlah							1817

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat baik	1626 - 1935
Kategori Baik	1317 - 1626
Kategori Cukup	1008 - 1317
Kategori Kurang baik	699 – 1008
Kategori Sangat tidak baik	390 - 699

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.23 maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri kriteria penilaian dalam kategori sangat baik/ sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh **1817** berada diantara **1626 - 1935**.

5.4. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

5.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.4.1.1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 5.24
Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (X)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
1	0.428	0.300	Valid
2	0.419	0.300	Valid
3	0.412	0.300	Valid
4	0.515	0.300	Valid
5	0.488	0.300	Valid
6	0.512	0.300	Valid
7	0.564	0.300	Valid
8	0.466	0.300	Valid
9	0.513	0.300	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari tabel prestasi kerja karyawan (X) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk $df=N-2 = 43-2= 41$ untuk alpha 0,05 adalah 0.300. Dari 9 pernyataan, maka pernyataan 1-9 valid.

Tabel 5.25
Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
1	0.606	0.300	Valid
2	0.424	0.300	Valid
3	0.492	0.300	Valid
4	0.583	0.300	Valid
5	0.625	0.300	Valid
6	0.419	0.300	Valid
7	0.427	0.300	Valid
8	0.624	0.300	Valid
9	0.448	0.300	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari tabel promosi jabatan (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment $df=N-2 = 43-2= 41$ untuk alpha 0,05 adalah 0.300. Dari 9 pernyataan, maka pernyataan 1-9 valid.

5.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2001:45). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,5.

Tabel 5.26
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Croanbach's Alpha	Keterangan
1.	Prestasi Kerja Karyawan (X)	0,5	0,572	Reliabel
2.	Promosi Jabatan (Y)	0,5	0,641	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai standar koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari pernyataan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

5.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. Untuk pengujiannya Promosi Jabatan (Y) dipengaruhi oleh faktor Prestasi Kerja Karyawan (X).

Tabel 5.27
Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.894	3.868		1.782	.082
Prestasi Kerja Karyawan	.835	.091	.819	9.152	.000

Sumber : Data Olahan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yang diperoleh melalui hasil regresi linier sederhana. Persamaan regresi dapat dilakukan :

$$Y = 6,894 + 0,819X$$

Berdasarkan hasil regresi diatas berikut artinya :

- 1) Jika variabel independen bernilai tetap maka variabel dependen (promosi jabatan) bernilai 6,894.
- 2) Prestasi kerja karyawan bernilai 0,819 yang artinya apabila promosi jabatan naik sebesar 1%, maka prestasi kerja karyawan naik sebesar 81,9%.

5.4.3. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Tingkat hubungan tersebut dapat dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negative dan tidak mempunyai hubungan.

Tabel 5.28
Koefisien Korelasi (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.663	1.168	1.202

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas didapatkan nilai korelasi (r) sebesar 0,819. Nilai ini menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel penelitian yaitu prestasi kerja dan promosi jabatan. Nilai korelasi ini dapat digolongkan memiliki hubungan yang cukup kuat karena mendekati 1 (satu).

5.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal;2003;116).

Tabel 5.29
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.663	1.168	1.202

Sumber : Data Olahan

R Square menunjukkan nilai 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa $0,671 \times 100 = 67,1\%$ prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan sedangkan sisanya 32,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5.4.5. Koefisien Epsilon

Epsilon adalah faktor-faktor lain yang juga turut mempengaruhi Y tapi tidak diteliti. Meskipun tidak diteliti namun dari hasil pengukuran statistic koefisien determinasi (R^2) kontribusi epsilon dapat diketahui, dan dapat dijadikan nilai untuk memprediksi.]

Untuk mencari epsilon dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Py}\epsilon &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= 1 - 0,671 \\ &= 0,329 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka nilai ϵ (epsilon adalah 0,329) angka ini merupakan faktor lain yang tidak diteliti penulis.

5.4.6. Pembahasan

Sebelum dilakukan analisis data dan pengalaman data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS v17, terlebih dahulu penelitian di uji coba menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan responden 43 orang dan ini dilakukan di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau dengan hasil valid dan reliabel yaitu 9 pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (X) dan 9 pertanyaan pada variabel Promosi Jabatan (Y).

Hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner didapatkan bahwasanya secara keseluruhan memiliki jawaban pada kategori “Sangat Baik” artinya variabel

penelitian prestasi kerja merupakan faktor penting yang mampu mempengaruhi promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri.

Regresi linier sederhana pada penelitian didapatkan bahwasannya penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan. Artinya setiap kenaikan nilai prestasi kerja akan menaikkan nilai dari promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh penilaian kerja yang positif serta memiliki nilai signifikan terhadap promosi jabatan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Farda (2013), bahwa variabel prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Media Haluan Mandiri dapat diterima kebenarannya, yang artinya semakin baik prestasi kerja karyawan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin meningkat pula promosi jabatan.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan responden 43 orang yang dilakukan di PT. Media Haluan Mandiri dengan hasil valid dan reliabel yaitu 9 pertanyaan pada variabel promosi jabatan (Y) dan 9 pertanyaan pada variabel prestasi kerja karyawan (X). Dinyatakan valid.
3. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,819. Nilai ini menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel penelitian yaitu prestasi kerja dan promosi jabatan. R Square menunjukkan nilai 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan sedangkan sisanya 32,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model dan dari hasil perhitungan korelasi epsilon, maka nilai ϵ (epsilon adalah 0,329) angka ini merupakan faktor lain yang tidak diteliti penulis.

6.2. Saran

1. Pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi. Karena variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri mempunyai pengaruh dalam mempengaruhi promosi jabatan, sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Pihak karyawan PT. Media Haluan Mandiri harus mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan menaati aturan yang ada didalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya terlebih mengenai prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan dengan lebih sempurna lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, M.Si (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- As ad, M.2001. *Psikologi Industri*. Edisi keempat.Yogyakarta: Liberty
- Danang Sunyoto, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Sumber Daya Manusia. (Praktik Penelitian)*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Djaslim Saladin, 2004. *Manajemenn Pemasaran Analisis, Perencanaan, Pelaksanaan dan Pengendalian*. Edisi Ketiga, Bandung : CV. Linda Karya
- Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Malayu Hasibuan, S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalial Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Bilson, 2008. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tb. Syafri Mangkuprawira, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Regression

Notes		
	Output Created	01-Oct-2018 09:07:19
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*SRESID *ZRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	0:00:01.622
	Elapsed Time	0:00:01.840
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi Jabatan	42.28	2.013	43
Prestasi Kerja Karyawan	42.37	1.976	43

Correlations

		Promosi Jabatan	Prestasi Kerja Karyawan
Pearson Correlation	Promosi Jabatan	1.000	.819
	Prestasi Kerja Karyawan	.819	1.000
Sig. (1-tailed)	Promosi Jabatan		.000
	Prestasi Kerja Karyawan	.000	
N	Promosi Jabatan	43	43
	Prestasi Kerja Karyawan	43	43

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja Karyawan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.663	1.168

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.671	83.759	1	41	.000	1.202

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.257	1	114.257	83.759	.000 ^a
	Residual	55.929	41	1.364		
	Total	170.186	42			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Betas
1	(Constant)	6.894	3.868	
	Prestasi Kerja Karyawan	.835	.091	.819

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Coefficients^a

Model		Correlations				
		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.782	.082			
	Prestasi Kerja Karyawan	9.152	.000	.819	.819	.819

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

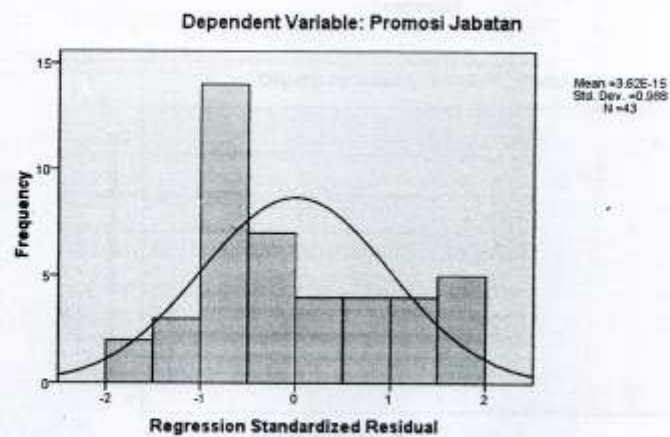
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.94	44.45	42.26	1.649	43
Std. Predicted Value	-3.224	1.330	.000	1.000	43
Standard Error of Predicted Value	.181	.608	.240	.077	43
Adjusted Predicted Value	36.54	44.48	42.25	1.672	43
Residual	-2.276	2.220	.000	1.154	43
Std. Residual	-1.949	1.901	.000	.988	43
Stud. Residual	-2.007	1.926	.001	1.010	43
Deleted Residual	-2.415	2.279	.003	1.206	43
Stud. Deleted Residual	-2.088	1.994	.005	1.025	43
Mahal. Distance	.035	10.396	.977	1.712	43
Cook's Distance	.000	.211	.023	.037	43
Centered Leverage Value	.001	.248	.023	.041	43

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Charts

Histogram



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT. MEDIA HALUAN MANDIRI

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) dan sesuai dengan judul dan tema-tema tersebut diatas, maka memberitahukan bahwa saya akan menyelenggarakan survey penelitian dengan karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya akan mohon bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk bersedia mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara berikan dapat mendukung penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Peneliti

ZETRY FINA ROKA

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/ Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/ Ibu

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-Laki

Pendidikan : S2 S1 D3 SMA

Lama Bekerja :

C. Pernyataan

Isilah pernyataan di bawah ini dengan menyilang (x) pada kolom jawaban dengan ketentuan :

	Skor
1. Sangat Baik	5
2. Baik	4
3. Cukup	3
4. Kurang Baik	2

5. Sangat Tidak Baik

1

PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Bagaimana tanggung jawab karyawan dalam bekerja					
2.	Bagaimana kejujuran karyawan dalam bekerja					
3.	Bagaimana kerja sama karyawan dalam bekerja					
4.	Bagaimana ketaatan karyawan dalam bekerja					
5.	Bagaimana ketelitian karyawan dalam bekerja					
6.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan					
7.	Apakah hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
8.	Apakah karyawan segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
9.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					

	perusahaan					
--	------------	--	--	--	--	--

PROMOSI JABATAN

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Apakah karyawan mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan					
2.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi					
3.	Apakah karyawan memiliki sifat professional dalam bekerja					
4.	Apakah karyawan efektivitas dalam bekerja					
5.	Bagaimana lingkungan kerja karyawan					
6.	Bagaimana keterampilan karyawan dalam					

	menyelesaikan pekerjaan					
7.	Apakah karyawan menaati aturan yang ada didalam perusahaan					
8.	Apakah karyawan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
9.	Apakah karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					