

No. Dok: Jb19.
Copy : 1

D
600.31
Sir
P

**“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENURUNAN JABATAN
(DEMOSI) TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CV
PALAPA JAYA”**

TUGAS AKHIR

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Penyelesaian
Program D-IV Program Studi Manajemen Bisnis Industri Pada
Politeknik STMI Jakarta**



DISUSUN OLEH :

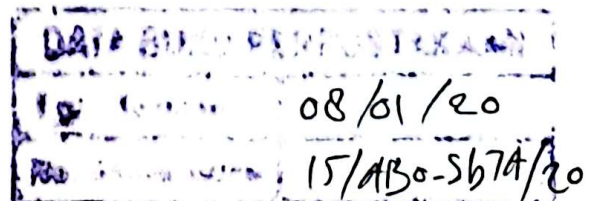
IKHSAN HIDAYATULLAH SIREGAR

NIM. 1713001

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

JAKARTA



LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENURUNAN JABATAN
(DEMOSI) TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CV
PALAPA JAYA”**

DISUSUN OLEH:

NAMA : IKHSAN HIDAYATULLAH SIREGAR

NIM : 1713001

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan

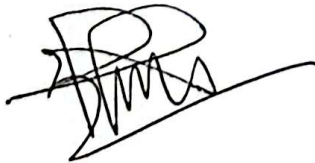
dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir

Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 8 November 2017

menyetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM

NIP. 1963062019890310003

Asisten Dosen Pembimbing



Angelia Merdiyanti, S. TP, MM

NIP. 198408062014022001

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENURUNAN JABATAN (DEMOSI)
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CV PALAPA JAYA”**

DISUSUN OLEH:

Nama : Ikhsan Hidayatullah Siregar

NIM : 1713001

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Senin, 27 November 2017.

Jakarta, 27 November 2017

Penguji 1,



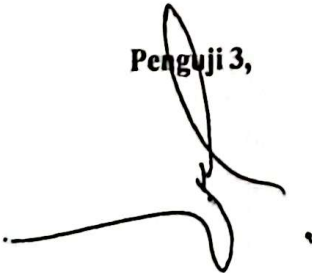
(Drs. Parlindungan Pardosi, MM.)

Penguji 2,



(Drs. Marison Sitorus, MM.)

Penguji 3,



(Dr. S. Sukma Adnan, SE, MPd.)

Penguji 4,



(Yulius Jatmiko N, S.E, MM.)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI

Nama : Ikhsan Hidayatullah Siregar

NIM : 1713001

Jurusan : Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul "PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENURUNAN JABATAN (DEMOSI) TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CV PALAPA JAYA"

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, melalui angket, melalui buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini, serta konsultasi dengan dosen pembimbing dan asisten dosen pembimbing.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain. kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan dalam sumber referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada kara Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya dibatalkan

Jakarta, 8 November 2017



Ikhsan Hidayatullah Siregar



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Ikhwan Hidayatullah Siregar
 NIM : 1713001
 Judul TA : "Pengaruh promosi dan penurunan jabatan (demosi) terhadap Prestasi Kerja pegawai pada cv. Palapa Jaya"
 Pembimbing : Drs. Marison Sitorus, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
16/10 ¹⁷	I	Pembahasan Judul	f
20/10 ¹⁷	II	Pembahasan Sumber teori	f
23/10 ¹⁷	III	Pembahasan Bab III	f
25/10 ¹⁷	III	Revisi Bab III	f
30/10 ¹⁷	III	Revisi Bab III bagian Pengaruh Variabel	f
31/10 ¹⁷	III	Revisi Bab III (Perkuat pengaruh)	f
1/11 ¹⁷	IV	Pembahasan Bab IV	f
7/11 ¹⁷	V	Pembahasan Bab V	f
7/11 ¹⁷	VI	Pembahasan Bab VI	f

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Pembimbing

Drs. Mulyono, MM.

NIP : 1953 09011983031001

Drs. Marison Sitorus, MM.

NIP : 196306201989031003



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Ikhwan Hidayatullah Siregar
 NIM : 1713001
 Judul TA : "Pengaruh Promosi Jabatan dan Penurunan Jabatan (Demosi) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada cv Palapa Jaya"
 Asisten Pembimbing : Angelia Merdiyanti, S.TP, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
16/10 17	1	Penulisan Bab I,	<i>[Signature]</i>
8/11 17	2	Penulisan Bab II	<i>[Signature]</i>
9/11 17	3	Penulisan Bab III, IV,	<i>[Signature]</i>
	4, 5, 6	Penulisan Bab V, VI	<i>[Signature]</i>

Mengetahui,

Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Asisten Pembimbing (Pembimbing II)

[Signature]

Drs. Mulyono, MM.

NIP : 195309011983031001

[Signature]

Angelia Merdiyanti, S.TP, MM.

NIP : 198408062014022001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan dan Penurunan Jabatan (Demosi) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV Palapa Jaya, serta Bapak Syahril dan Ibu Edawati selaku orang tua penyusun, kakak, Tulang Langga, Tante Rina dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dorongan moril maupun materil sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma – IV Jurusan Manajemen Bisnis Industri pada Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI.

Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada CV Palapa Jaya sehingga diharapkan laporan ini dapat bermanfaat memberikan pengetahuan bagi penyusun dan mahasiswa pada umumnya.

Keberhasilan dalam menyelesaikan laporan ini tidak terlepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebesarannya kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri.
- Bapak Drs. Marison Sitorus, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasehat dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
- Ibu Angelia Merdiyanti, S.TP, MM selaku asisten dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasehat dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

- Bapak Drs. P. Immanuel Bangun, MM selaku dosen wali saya yang memberikan motivasi untuk menjadi mahasiswa yang baik dan teladan.
- Bapak Drs. Mulyono, MM. selaku ketua program studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah tinggi Manajemen Industri.
- Bapak Yulius Jammiko, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada saya dalam proses penulisan laporan ini.
- Bapak Lisben Purba, selaku pemilik CV Palapa Jaya yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Karyawan CV Palapa Jaya yang telah membantu dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam laporan ini.
- Rekan-rekan seperjuangan Manajemen Bisnis Industri (MBI) tingkat akhir yang telah memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Rekan-rekan Badminton Squad yang selalu memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas segala dukungan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 8 November 2017

Penyusun



Ikhsan Hidayatullah Siregar

ABSTRAK

CV Palapa Jaya merupakan perusahaan di bidang industri otomotif karoseri yang memproduksi mobil logistik dan bus. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Lisben Purba pada tahun 2012. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan penurunan jabatan (demosi) terhadap prestasi kerja pegawai pada CV Palapa Jaya. Metode analisis yang dipakai adalah metode kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat ditarik kesimpulan. *Pertama*, Terdapat hubungan yang sedang serta signifikan antara Promosi (X_1) dan Prestasi Kerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,496$ serta Promosi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 2,667 > t_{tabel} = 2,160$. *Kedua*, Terdapat hubungan yang kuat dan memiliki korelasi yang signifikan antara Demosi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,555$ serta Demosi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 3,057 > t_{tabel} = 2,160$. *Ketiga*, Terdapat hubungan yang cukup kuat antara Promosi (X_1) dan Demosi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,513$. Serta Promosi (X_1) dan Demosi (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $F_{hitung} = 8,971 > F_{tabel} = 3,59$.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Penurunan Jabatan (Demosi), Prestasi Kerja pegawai, Analisis Regresi Berganda

Kerangka Isi

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	1
DAFTAR ISI	1
DAFTAR LAMPIRAN	12
BAB I	10
PENGANTARAN	10
1.1.1. UPTAN BUKANRIBU, BUKAN, dan	10
1.2. KEMERUPAN BUKANRIBU	17
1.3. UJARAN BUKANRIBU	25
1.4. BAKURAN BUKANRIBU	28
1.5. KANANRIBU BUKANRIBU	38
1.6. BUKANRIBU BUKANRIBU	38
BAB II	37
LENGKAPAN TEORI	37
2.1. Kapan Teoritis	37
2.1.1. Teoritis	37
2.1.2. Kapan	38
2.1.3. Teoritis Kapan	39
2.2. Kemampuan Teoritis dan	41
2.2.1. Kemampuan Teoritis	41
BAB III	48
APA YANG HARUS DIKETAHUI	48
3.1. apa yang	48
3.2. apa yang	49
3.3. apa yang	49
3.4. apa yang	49
3.5. apa yang	49
3.6. apa yang	49
3.7. apa yang	49

BAB IV	49
Gambaran Umum Perusahaan	49
BAB V	64
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
5.1 Analisis Data	64
5.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Promosi (X_1)	66
5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Demosi (X_2)	68
5.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)	69
5.3 Instrumen Penelitian	70
5.3.1 Uji Validitas	70
5.3.2 Uji Reliabilitas	75
5.4 Uji Asumsi Dasar	83
5.4.1 Uji Multikolinieritas	83
5.4.2 Uji Homogenitas	84
5.4.3 Uji Normalitas	86
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	87
5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	87
5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda	92
5.5.3 Uji Koefesien Determinasi (R^2)	95
5.6 Uji Hipotesis Penelitian	95
5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	95
5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)	97
BAB VI	102
KESIMPULAN DAN SARAN	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Jabatan CV Palapa Jaya	51
Gambar 4.2 Ruang Kantor CV Palapa Jaya	56
Gambar 4.3 Ruang Pabrikasi CV Palapa Jaya	57
Gambar 4.4 Area Parkir Operasional CV Palapa Jaya.....	58
Gambar 4.5 Denah Perusahaan	59

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2	Responden berdasarkan tingkat usia	65
Tabel 5.3	Responden berdasarkan lama bekerja	65
Tabel 5.4	Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	66
Tabel 5.5	Hasil Tanggapan Responden terhadap Promosi (X_1).....	66
Tabel 5.6	Hasil Tanggapan Responden terhadap Demosi (X_2).....	68
Tabel 5.7	Hasil Tanggapan Responden terhadap Prestasi kerja (Y)	69
Tabel 5.8	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	83

PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Perkembangan dunia bisnis semakin berkembang, saat ini perusahaan tidak hanya bersaing melalui produk yang dihasilkan saja, namun persaingan dalam teknologi dan yang paling utama adalah persaingan untuk mendapatkan serta menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan diperlukan suatu hal yang dapat memacu dan mendorong prestasi kerja karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Dalam hal mendorong prestasi kerja karyawan, hal yang tepat adalah memberikan promosi dan demosi .

Penerapan promosi dan demosi sangat penting dalam prestasi kerja karyawan, karena melalui pemberian promosi dan demosi setiap individu karyawan akan semakin terpacu semangat kerjanya untuk memberikan hasil yang maksimal. Pemberian promosi jabatan dan demosi digunakan oleh lembaga-lembaga organisasi tidak terkecuali lembaga bisnis karoseri pada CV Palapa Jaya yang mempunyai tiga cabang logistik selain di Cileungsi ada juga di Cilangkap, Medan, dan Siantar.

CV Palapa Jaya merupakan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang karoseri, perusahaan ini menerapkan sistem promosi dan demosi kepada setiap karyawan agar karyawan memiliki semangat serta prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga berdampak positif bagi aktivitas perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut perlu bagi perusahaan yang sedang berkembang seperti CV Palapa Jaya untuk mengadakan analisis pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, maka penulis tertarik untuk mengambil tema pembahasan dengan judul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENURUNAN JABATAN (DEMOSI) TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CV PALAPA JAYA”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari uraian diatas, maka rumusan masalahnya adalah

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Palapa Jaya?
2. Bagaimana pengaruh penurunan jabatan (demosi) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Palapa Jaya?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan penurunan jabatan (demosi) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Palapa Jaya?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pokok masalah yang diajukan tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Palapa Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh penurunan jabatan (demosi) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Palapa Jaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan penurunan jabatan (demosi) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Palapa Jaya.
4. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penurunan jabatan (demosi) terhadap prestasi kerja.
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penurunan jabatan (demosi) terhadap prestasi kerja.

1.4 BATASAN MASALAH

Untuk menghindari terlalu luasnya ruang lingkup pembahasan serta tercapainya suatu hasil pembahasan yang lebih rinci dan terarah, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah seperti:

1. Penelitian dilakukan di CV Palapa Jaya.
2. Data perusahaan pada periode Januari 2015 - Desember 2016.
3. Responden yang di pilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan CV Palapa Jaya.
4. Penulis hanya meneliti variabel promosi dan demosi sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependennya.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

a. Bagi Pemilik Usaha

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dalam menerapkan teori yang diperoleh diperkuliahan serta merupakan salah satu prasyarat akademis dalam rangka meraih gelar Sarjana Sains Terapan (D4) Politeknik STMI Jakarta.

c. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian yang sejenis.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat tugas akhir, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan, serta kerangka pemecahan masalah.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Promosi

A. Pengertian Promosi

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status sosial. (Mila Badriyah, 2013)

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan, seperti ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi, atau masalah-masalah pemogokan kerja.

Untuk memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang

tepat. Mekanisme untuk menentukan balas jasa yang pantas bagi prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja. (Mila Badriyah, 2013)

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu. (Hani Handoko, 2014)

B. Dasar Promosi

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (1999) adalah: (a) pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan); (b) kecakapan (keahlian atau kecakapan); (c) kombinasi kecakapan dan pengalaman. (lamanya pengalaman dan kecakapan)

C. Syarat Promosi

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama, bergantung pada perusahaan atau lembaga masing-masing. Menurut Handoko (1999), syarat-syarat promosi pada umumnya sebagai berikut: (a) kejujuran; (b) disiplin; (c) prestasi kerja; (d) kerja sama; (e) kecakapan; (f) loyalitas; (g) kepemimpinan; (h) komunikatif; (i) pendidikan. (Mila Badriyah, 2013)

D. Jenis Promosi

1. Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
2. Kenaikan pangkat pilihan.
3. Kenaikan pangkat reguler.
4. Kenaikan pangkat anumerta.
5. Kenaikan pangkat pengabdian. (Mila Badriyah, 2013)

Adapun jenis atau praktek promosi lainnya ialah yang didasarkan pada 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 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. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan.

Yang jelas ialah agar persyaratan obyektivitas terpenuhi dan agar lebih terjamin bahwa promosi para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawan keseluruhan, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas. Dalam hal demikian pun faktor resiko hanya mungkin diperkecil karena memang tidak mungkin dihilangkan sepenuhnya. (Sondang Siagian, 2015)

E. Hambatan dalam Promosi Jabatan

Promosi jabatan bukan hanya karena kepintaran dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas, melainkan juga harus didukung sikap, kebiasaan, dan perilaku simpatik. Oleh karena itu, ada karyawan yang cukup cerdas dan potensial, tetapi tidak kunjung mendapatkan promosi jabatan. Kebiasaan buruk yang selalu dilakukan di kantor adalah penyebabnya. Berikut ini adalah beberapa kebiasaan buruk yang dapat menghambat promosi jabatan.

1. Selalu Terlambat

Keterlambatan datang ke kantor, menghadiri rapat, dan menyelesaikan tugas akan memperburuk reputasi seorang karyawan. Keterlambatan ini mengesankan bahwa karyawan tersebut tidak memedulikan dan tidak memikirkan kepentingan orang lain.

2. Sering mengeluh

Keluhan berbagai hal, seperti beban pekerjaan, mengeluhkan bos, dan teman-teman, akan mengurangi kredit poin yang telah terkumpul. Apalagi jika keluhan itu bernada negatif, misalnya sampai menjelek-jelekan bos dan manajemen perusahaan. Hal ini jelas akan menurunkan kredibilitas karyawan. Ia akan dicap emosional dan tidak bisa mengontrol diri.

3. Sering lupa

Sifat pelupa memang sering menjadi penyakit manusia karena banyaknya detail pekerjaan membuat seseorang lupa, seperti nama klien, lupa nomor telepon yang akan dihubungi, jadwal pertemuan penting, bahkan batas waktu menyelesaikan tugas. Hal ini menimbulkan kesan bahwa karyawan tersebut teledor dan tidak menaruh minat pekerjaan.

4. Tidak mempunyai Prioritas

Karyawan yang meninggalkan satu pekerjaan yang belum selesai untuk mengerjakan tugas lain menimbulkan kesan bahwa ia tidak mempunyai prioritas. Hal ini membuat kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak optimal.

5. Kekanak-kanakan

Sikap kekanak-kanakan bisa terlihat dari berbagai hal. Misalnya, dari cara berbicara dan tingkah laku. Sikap kekanak-kanakan membuat seseorang tidak mempunyai wibawa dan kharisma. Biasanya sikap ini dibarengi dengan “ngambek” jika ada hal yang kurang berkenan. Misalnya setelah ditegur, ia akan ngambek dengan tidak mau mengerjakan tugas. Jika mendapat tugas yang tidak

disukai, ia akan memasang wajah cemberut. Sikap seperti ini jelas sangat tidak menunjang kredibilitas untuk promosi jabatan.

6. Selalu membela diri

Membela diri selama menganggap diri benar memang wajar karena setiap orang pasti memiliki naluri untuk melindungi dirinya sendiri. Akan tetapi, jika tiap kali atasan atau bos mengkritik seorang karyawan dan ia selalu berkilah, akan menimbulkan kesan bahwa ia anti-kritik dan selalu menganggap dirinya benar. Sikap defensif seperti ini akan memperlebar jarak antara karyawan tersebut dan atasan. Pada akhirnya, ia tidak akan pernah lagi mendapat masukan sekalipun yang berharga. (Mila Badriyah, 2013)

2.1.2 Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi atau perusahaan yang biasa dikarenakan berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

Hal seperti ini (promosi dan demosi) biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan prestasi kerja, kualitas kerja, dan sebagai motivasi bagi karyawannya agar berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi. Jika ingin maju, perusahaan harus menciptakan kompetisi bagi para karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada karyawan lainnya.

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja atau prestasi dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Pada sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, jika karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moral yang rendah.

Adapun promosi dan demosi adalah dua hal saling berkebalikan satu sama lain. Promosi berarti peningkatan, sedangkan demosi adalah penurunan. Meskipun demikian, kedua hal ini memotivasi karyawan untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerjanya. Mereka berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan memperoleh tempat atau jabatan yang lebih baik. Hal tersebut harus dibarengi dengan kerja sama antar-karyawan, dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain. (Mila Badriyah, 2013) Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti :

- a. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan
- b. Perilaku pegawai yang disfungsi, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atas suatu rumus tertentu yang disepakati bersama. (Sondang P. Siagian, 2015)

2.1.3 Prestasi Kerja

Organisasi merupakan suatu sistem sosial, yang didalamnya terdapat interdependensi antara aktivitas, perasaan, dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *performance appraisal*, yang disebut juga penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite, dan sebagainya. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui

kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, karyawan berpeluang besar untuk menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan prestasi kerja yang juga berbeda. Oleh sebab itu, penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

A. Pengertian Prestasi Kerja

Membahas penilaian prestasi tidak terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja karena prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1995). Prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Moh. As'ud, 1995).

B. Faktor prestasi kerja yang perlu dinilai

Ukuran terakhir keberhasilan dari departemen personalia adalah prestasi kerja karena baik departemen maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing. Prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Penilaian prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut (Heidrahman dan Suad Husnan, 1990).

- a. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Di sini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

- b. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- c. Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama
- d. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab.
- e. Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
- f. Sikap, yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.
- g. Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer. Manajer menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

C. Tujuan penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utamanya adalah sebagai berikut.

a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi

Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup:

1. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.

2. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
3. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

b. Pengembangan tujuan organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, mencakup:

1. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
2. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
3. Memotivasi pekerja.
4. Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan.
5. Mendiagnosis *problem* individu dan organisasi .

D. Kegunaan penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu, kegunaan penilaian prestasi kerja dapat diperinci sebagai berikut.

- a. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat merevisi kegiatan-kegiatan mereka.

- b. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan karier. Prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier. *Feedback* prestasi kerja mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- g. Ketidak-akuratan informasional. Prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
- h. Kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang buruk merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

E. Metode dan teknik penilaian prestasi kerja perusahaan

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Ada dua metode dalam penilaian prestasi kerja, yaitu metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan, telah terjadi, dan sampai batas tertentu, serta dapat diukur. Kelemahannya adalah prestasi kerja masa lalu tidak dapat diubah. Akan tetapi, dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan mendapatkan bahan masukan mengenai upaya untuk memperbaiki prestasi kerja mereka. Teknik penilaian tersebut mencakup:

a. *Rating scale*

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, dengan cara membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Formulir penilaian diisi oleh atasan langsung dengan menandai tanggapan yang paling sesuai untuk setiap dimensi pelaksanaan kerja. Tanggapan penilai bisa diberikan dengan nilai-nilai numerik yang memungkinkan penghitungan skor rata-rata, kemudian memperbandingkannya di antara para karyawan.

Kelebihan metode ini:

Penyusunan dan administrasinya tidak mahal, latihan yang diperlukan penilai hanya sedikit, tidak memakan waktu, dan dapat digunakan terhadap jumlah karyawan yang besar.

Kelemahannya:

1. Sulit dalam menentukan kriteria yang relevan terhadap pelaksanaan kerja, apabila formulir akan digunakan untuk semua pekerja.
2. Adakalanya suatu kriteria penting bagi pekerja tertentu, tetapi tidak tercakup dalam formulir penilaian.
3. Apabila kriteria prestasi kerja tertentu sulit untuk didefinisikan, formulir isian bisa berisi variabel kepribadian yang tidak relevan, juga dapat mengurangi arti penilaian.
4. Hasil yang diperoleh dari formulir dan prosedur yang distandarisasikan tidak selalu berhubungan dengan pelaksanaan kerja.

Teknik penilaian ini merupakan suatu alat penilaian yang subjektif.

b. Checklist

Metode penilaian *checklist* dilakukan oleh atasan langsung. Metode ini menggunakan kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter karyawan, sehingga dapat tinggal memilihnya. Pada *checklist* ini, terdapat item-item yang masing-masing diberi bobot. Pemberian bobot ini memungkinkan penilai dapat menjumlahkan skor yang diperoleh untuk memperoleh skor total. Metode *checklist* dapat memberikan gambaran prestasi kerja secara akurat, walaupun metode ini praktis dan terstandarisasi, penggunaan kalimat-kalimat yang umum, dapat mengurangi keterkaitannya dengan pekerjaan.

c. Metode peristiwa krisis (*critical incident method*)

Metode ini berdasarkan catatan penilaian yang memerhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk saat pelaksanaan kerja. Berbagai peristiwa tersebut dicatat selama peristiwa evaluasi terhadap setiap karyawan.

Kemudian peristiwa ini dibagi menjadi beberapa kategori, seperti pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisa bahan atau pengembangan karyawan. Metode ini berguna sebagai bahan masukan kepada karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat mengurangi kesalahan yang pernah dilakukan. Kelemahannya, atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa atau cenderung mengada-ada dan bersifat subjektif.

d. Metode peninjauan lapangan (*field review method*)

Pada metode ini, tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian, tenaga ahli ini mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada atasan langsung untuk dilakukan *review*, perubahan, persetujuan, dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai. Tenaga ahli personalia dapat mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apa pun yang digunakan perusahaan.

e. Tes dan observasi prestasi kerja

Metode ini didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode evaluasi kelompok

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung. Kegunaan penilaian kelompok adalah menentukan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena menghasilkan *ranking* karyawan dari yang terbaik sampai dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan melalui penilaian potensi karyawan untuk menentukan prestasi kerja pada waktu yang akan datang atau penetapan sasaran prestasi kerja pada masa mendatang. Metode yang digunakan terdiri atas sebagai berikut.

a. Penilaian diri (*self-appraisal*)

Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya perbaikan cenderung tidak dapat dilakukan.

b. Penilaian psikologis (*psychological appraisal*)

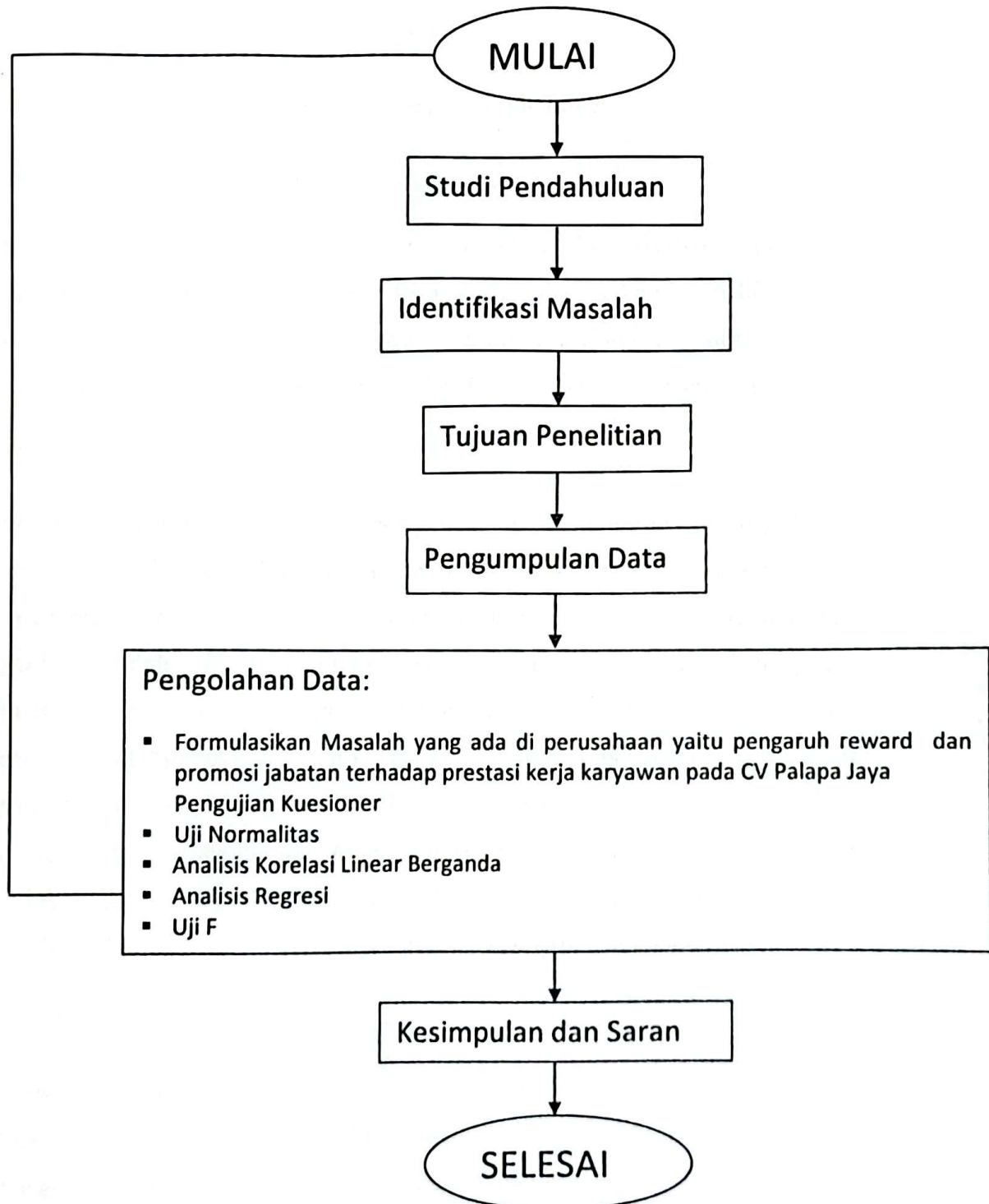
Penilaian psikologis terdiri atas wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh psikolog. Penilaian mengenai intelektual, emosi, motivasi karyawan, dan lainnya ditujukan untuk menentukan prestasi kerja pada masa yang akan datang. Penilaian ini digunakan untuk penempatan dan pengembangan karyawan. Hasil akhir dari penilaian ini sepenuhnya bergantung pada keterampilan para psikolog.

c. Pendekatan *management by objective* (MBO)

Inti dari metode pendekatan MBO adalah karyawan dan penilai secara bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja untuk masa yang akan datang. Dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama pula. (Mila Badriyah, 2013)

2.1.4 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk membantu dalam memecahkan masalah yang ada, maka dapat mengikuti alur kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



2.1.5 Hipotesis Penelitian

Semua istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “hupo”(sementara) dan “thesis”(pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Syofian Siregar, 2012).

Menurut bentuknya, hipotesis dibagi menjadi tiga:

a. Hipotesis Penelitian / kerja (H_a):

Hipotesis penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Dalam hipotesis ini peneliti menganggap benar hipotesisnya yang kemudian akan dibuktikan secara empiris melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang diperoleh selama melakukan penelitian.

b. Hipotesis Operasional:

Hipotesis operasional merupakan hipotesis yang bersifat obyektif. Artinya peneliti merumuskan hipotesis tidak semata-mata berdasarkan anggapan dasarnya, tetapi juga berdasarkan objektivitasnya, bahwa hipotesis penelitian yang dibuat belum tentu benar setelah diuji dengan menggunakan data yang ada. Untuk itu peneliti memerlukan hipotesis pembanding yang bersifat objektif dan netral atau secara teknis disebut hipotesis nol (H_0). Adapun arti dari hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara dua variabel atau lebih. H_0 digunakan untuk memberikan keseimbangan pada hipotesis penelitian, karena peneliti meyakini dalam pengujian nanti benar atau salahnya hipotesis penelitian tergantung dari bukti-bukti yang diperoleh selama melakukan penelitian.

c. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan jenis hipotesis yang dirumuskan dalam bentuk notasi statistik. Hipotesis ini dirumuskan berdasarkan pengamatan peneliti terhadap populasi dalam bentuk angka-angka (kuantitatif).

Hipotesis penelitian pada penelitian ini:

1. Ho : Tidak adanya pengaruh pemberian promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai CV Palapa jaya.

Ha : Adanya pengaruh pemberian promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai CV Palapa jaya.

2. Ho : Tidak adanya pengaruh pemberian demosi terhadap prestasi kerja pegawai CV Palapa Jaya.

Ha : Adanya pengaruh pemberian demosi terhadap prestasi kerja pegawai CV Palapa Jaya.

3. Ho : Tidak adanya pengaruh pemberian promosi dan demosi terhadap prestasi kerja pegawai CV Palapa Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data pertama dan hasil tabulasi dari jawaban responden. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrument kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi dan referensi yang telah di kumpulkan oleh pihak-pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain. Peneliti sekedar mencatat, mengakses atau meminta data yang sudah ada untuk penelitian.

3.2 Sumber data

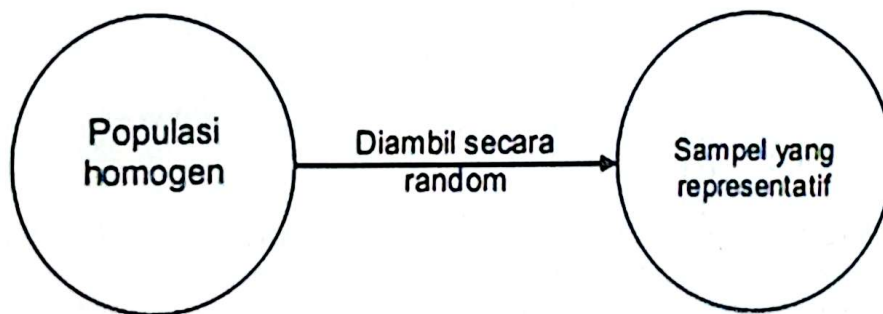
Sumber data yang digunakan diperoleh dari CV Palapa Jaya dengan melakukan penelitian langsung, wawancara dan *study* pustaka.

3.3 Teknik Sampling

Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Penelitian ini memakai teknik *Probability Sampling*.

Adapun pengertian *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012).

Metode *simple random sampling* yang dipakai pada penelitian ini, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populas



Populasi di dalam penelitian ini adalah populasi pegawai CV Palapa Jaya cabang Cileungsi. Sampel pada penelitian ini semua pegawai CV Palapa Jaya cabang Cileungsi yang berjumlah 20 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Penjelasan	Indikator Penelitian	Cara Pengukuran
<u>Independen</u> Promosi	Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi	-Pengalaman Kerja -Kejujuran -Disiplin -Prestasi Kerja -Kerja Sama -Kecakapan -Loyalitas -Kepemimpinan -Komunikatif -Pendidikan	Kuesioner dengan menggunakan lima skala likert
Demosi	Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi atau perusahaan yang biasa dikarenakan berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja	-Prestasi Kerja -Penilaian negatif atasan terhadap pegawai -Perilaku pegawai yang disfungsional	
<u>Dependen</u> Prestasi Kerja	Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	-Keandalan -Inisiatif -Kuantitas Kerja -Kualitas Kerja -Kerajinan -Sikap -Kehadiran	

3.5 Pengolahan data dan analisis data

Pada penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode:

1. Kuesioner (Angket)

Questionnaires are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher (Cresswell, 2012). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Sementara Kuesioner menurut (Sugiyono, 2011) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, pernyataan menyangkut variabel promosi, demosi serta prestasi kerja. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti.

2. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran sikap dengan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

3. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap tiap indikator dari masing-masing variabel. Analisis ini berguna untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

4. Pengujian Kuesioner

Peneliti melakukan pengujian kuesioner terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji coba terhadap kuesioner tersebut dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil validitas dan reabilitas pada uji kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

A. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Soegiyono,1999).
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
3. Nilai $sig \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, (Syofian Siregar, 2012) yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

- Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan (Syofian Siregar, 2012)

$$\sigma_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

- Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir/item

k = banyaknya butir pertanyaan

r_{11} = Reabilitas instrument

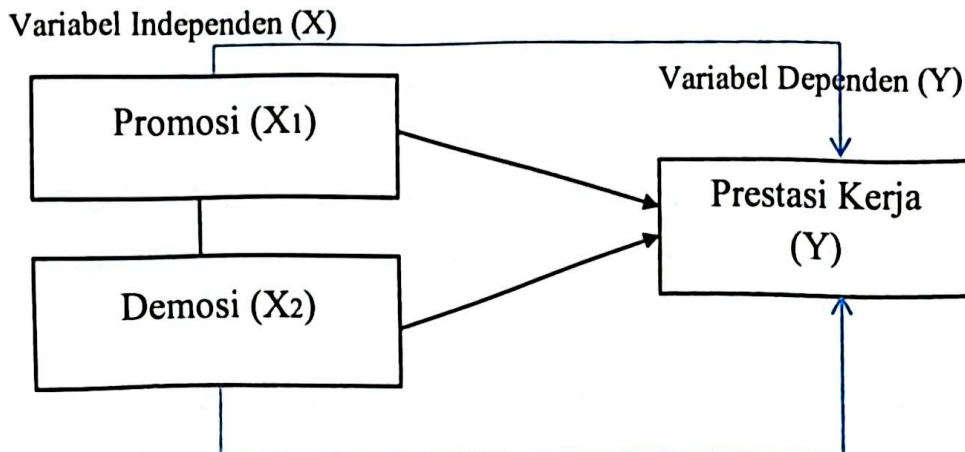
C. Analisis Regresi

1. Regresi Linier sederhana

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Regresi linier dibagi ke dalam dua kategori, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*), sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*). Tujuan penerapan kedua metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Berikut adalah gambaran berupa kerangka pemikiran untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

(Syofian Siregar, 2013)

Rumus Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b.X$$

Dimana: Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta

2. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Syofian Siregar, 2012)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Kualitas Pembelian)

a : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 : Variabel bebas pertama

X2 : Variabel bebas kedua

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), (Syofian Siregar, 2012) yaitu:

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

Keterangan:

r = Koefisien Validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan, maka nilai variabel X yang sudah diketahui dapat dipergunakan untuk memperkirakan Y. Suatu hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan

(penurunan) Y. Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut (Syofian Siregar, 2012)

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

TABEL PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

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

(Sugiyono, 2013)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan runus KD (Koefisien Determinasi) (Syofian Siregar, 2012) adalah:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
 r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
 Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

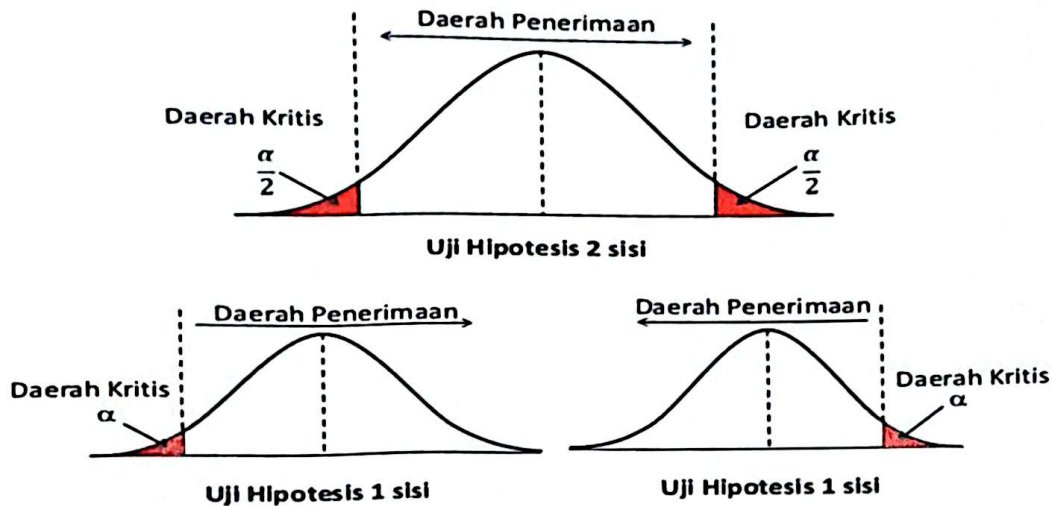
Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2008 dalam Rura Nurhadian 2012), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi (GUILFORD)

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

(Sumber: Sugiyono, 2013)

3.6 Uji Hipotesis Penelitian



Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara promosi dan demosi dengan prestasi kerja

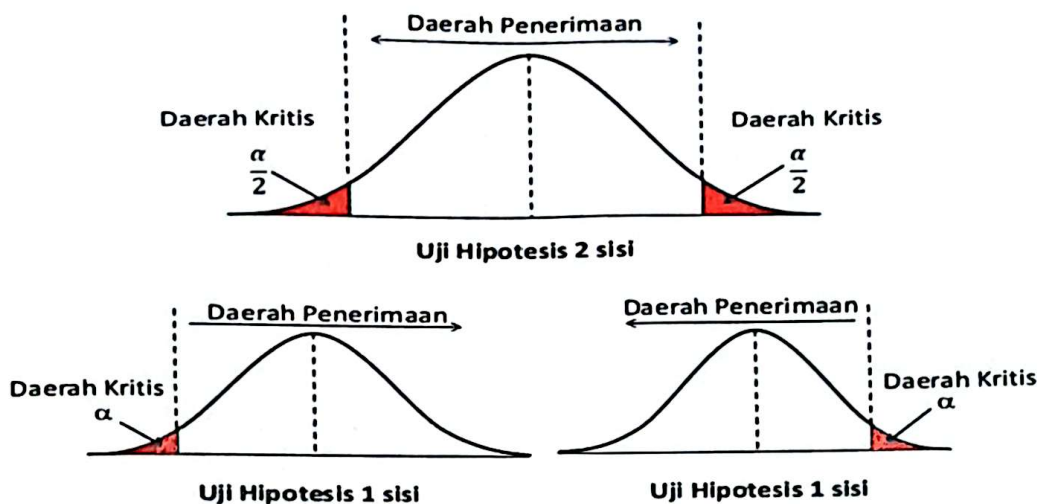
1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait. (Syofian Siregar, 2012)

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

3.6 Uji Hipotesis Penelitian



Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara promosi dan demosi dengan prestasi kerja

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait. (Syofian Siregar, 2012)

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S_{x_1x_2}^2$), Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{x_1x_2}$)

$$\bullet \quad r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2) \cdot (n\sum X_2^2 - (\sum X)^2)}}$$

$$\bullet \quad S_{x_1x_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y))\}}{n - m - 1}$$

$$\bullet \quad S_{x_1x_2} = \sqrt{S_{x_1x_2}^2}$$

Keterangan :

$S_{x_1x_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus(Syofian Siregar, 2012)

$$\bullet \quad Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

$$\bullet \quad Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus (Syofian Siregar, 2012:313)

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = *Standar error*

3.7 Teknik analisis yang digunakan

A. Teknik Analisis Data

Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Misalnya akan menguji hipotesis hubungan antar dua variabel, bila datanya ordinal maka statistik yang digunakan adalah Korelasi Spearman Rank, sedang bila datanya interval atau ratio digunakan Korelasi Pears dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal on Product Moment. Bila akan menguji signifikansi komparasi data dua sampel, datanya interval atau ratio digunakan t-test dua sampel, bila datanya nominal digunakan Chi Kuadrat. Selanjutnya bila akan menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel, datanya interval, digunakan Analisis Varian.

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis. Seperti dinyatakan oleh Miles and Huberman (1984), bahwa "*The most serious and central difficulty in the use of qualitative data is that methods of analysis are not well formulate*". Yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena, metode analisis belum dirumuskan dengan baik. Selanjutnya Susan Stainback menyatakan: "*There are no guidelines in qualitative research for determining how much data and data analysis are necessary to support and assertion, conclusion, or theory*". Belum ada panduan dalam penelitian kualitatif untuk menentukan berapa banyak data dan analisis yang diperlukan untuk mendukung kesimpulan atau teori.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

BAB IV

Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Perusahaan

CV Palapa Jaya karoseri didirikan pada Juli 2012 oleh Kombes Polisi Lisben Purba. Beliau mendirikan perusahaan karoseri awalnya untuk menunjang keberadaan perusahaan logistik yang ia miliki (perbaikan bak dan body pada truk). Selain itu perusahaan jasa bus pengangkutan penumpang antar kota antar provinsi juga dimilikinya sehingga beliau memutuskan untuk membuat perusahaan karoseri yang menunjang pembuatan dan perbaikan (maintenance) bus dan truk yang beliau miliki.

Selama setahun beliau merintis usaha tersebut untuk perbaikan dan pembuatan kendaraan milik pribadinya membuat perusahaan lain tertarik untuk bekerja sama dan mempercayakan kendaraan niaga mereka dalam pembuatan karoseri dan perbaikan (maintenance) yang dilakukan CV Palapa Jaya.

Sehingga pada tahun 2014 beliau membuat izin perusahaan dan menerima pembuatan atau perbaikan (maintenance) karoseri di daerah Jalan Raya Narogong KM 19 Bantar Gebang – Cileungsi.

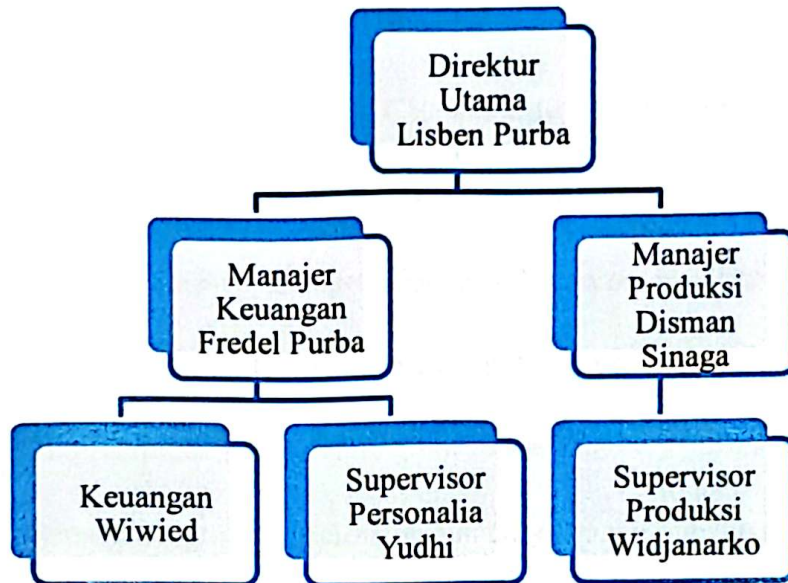
MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

B. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: CV Palapa Jaya
Nama Pemilik	: Lisben Purba
Jenis Usaha	: Pembuatan & Maintenance Karoseri
Tahun Berdiri	: 2012
Alamat Usaha	: Jalan Raya Narogong Cileungsi, Jawa Barat
Luas Perusahaan	: 1000 m
Telepon	: 08128688548 / 021-8457489
Jumlah Tenaga Kerja	: 20 karyawan
No. NPWP	: 03.333.556.3-009.000
E-mail	: PalapaJaya_2002@yahoo.com

C. Struktur Organisasi Perusahaan

CV Palapa Jaya Karoseri



Gambar 4.1 Struktur Jabatan CV Palapa Jaya

Gambaran ini merupakan Jabatan Struktural yang dimiliki perusahaan. Karena merupakan Industri Kecil Menengah CV Palapa Jaya hanya memiliki struktur organisasi kecil. Perusahaan ini 20 orang karyawan, terdiri dari 5 pejabat struktural dan 15 terbagi lagi baik admin 2 orang serta produksi 13 orang dibagian produksi. Dapat kita lihat dari struktur organisasi sederhana diatas maka deskripsi pekerjaan dari masing-masing pekerjaan pada CV Palapa Jaya adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Tugas-tugas dari Direktur utama CV Palapa Jaya antara lain :

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)

- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

2. Manajer Produksi

Tugas-tugas dari Manajer Produksi CV Palapa Jaya antara lain:

- Menyiapkan jadwal pelaksanaan proses produksi.
- Mengkoordinasi proses produksi apabila ada pesanan baru.
- Menetapkan kebutuhan bahan baku untuk proses produksi .
- Mengontrol serta bertanggung jawab atas jalannya proses produksi.
- Memastikan produksi selesai sesuai target yang telah ditetapkan.

3. Manajer Keuangan

Tugas-tugas dari Manajer keuangan CV Palapa Jaya antara lain:

- Mengambil keputusan yang berkaitan dengan investasi.
- Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
- Mengambil keputusan yang berkaitan dengan deviden.
- Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan.

4. Supervisor Produksi

Tugas Supervisor produksi CV Palapa Jaya antara lain:

- Menyampaikan kebijakan yang disampaikan oleh jabatan di atasnya kepada seluruh pekerja dan groupnya
- Mengatur kelompok kerja pada grup yang dipegangnya
- Memberikan tugas pada subordinatonya atau pekerjanya

- Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung
- Memberikan training pada pekerja
- Memimpin dan memotivasi pekerja
- Menegakkan aturan yang telah di tentukan oleh perusahaan.
- Mendisiplinkan pekerja.
- Memecahkan masalah sehari hari yang rutin.
- Membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh atasannya.
- Mengontrol dan mengevaluasi kinerja pekerja.
- Memberikan info pada manajemen mengenai kondisi pekerja, atau menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.

5. Supervisor Personalia

Tugas Supervisor personalia CV Palapa Jaya antara lain:

- Perencanaan, dalam hal ini jika akan dibuat suatu perencanaan, maka harus ada kesepakatan antar personalia dan juga harus menerima atau menyatukan pendapat-pendapat dari personalia untuk menyempurnakan suatu perencanaan itu.
- Pengorganisasian, dalam hal ini antara personalia harus mampu bekerjasama menyusun suatu organisasi dan menyusun struktur hubungan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu.
- Pengarahan, dalam hal ini antara personalia harus bekerjasama mengarahkan para karyawan untuk melakukan apa yang di inginkan oleh

perusahaan. Dengan kata lain, personalia harus mampu meningkatkan kualitas para karyawan.

- Pengadaan tenaga kerja, dalam hal ini seorang personalia harus mampu merekrut tenaga kerja sesuai ketentuan dan keahlian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan jika seseorang telah diterima oleh perusahaan itu, maka di bagian personalia yang lain harus mampu menentukan upah yang diterima karyawan itu sesuai dengan posisi yang ditempatinya.
- Pengembangan, dalam hal ini antara personalia harus dapat menentukan tenaga kerja untuk melakukan pelatihan dengan tujuan peningkatan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Personalia harus dapat menentukan waktu, tempat dan transportasi untuk tenaga kerja yang diutusny.

6. Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas-tugas dari Administrasi dan keuangan CV Palapa Jaya antara lain:

- Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
- Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan.
- Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek.
- Bekerja sama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

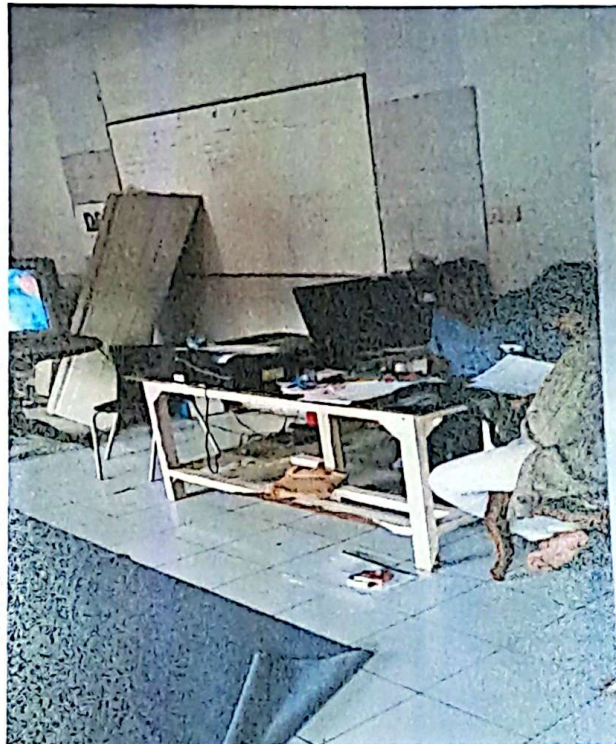
C. Laporan SDM CV Palapa Jaya

Pada laporan SDM CV Palapa Jaya, perusahaan ini mempunyai total 20 karyawan yang terdiri dari 1 manager keuangan, 1 manager produksi, 1 bagian keuangan, 1 bagian SPV produksi dan 1 SPV personalia. Ini merupakan jabatan struktural perusahaan mempunyai tugas masing-masing. Diluar seluruh jabatan struktural tersebut, terdapat 2 karyawan dibagian support (admin) dan 13 karyawan di bidang pabrikan (produksi). Seperti di **Gambar 4.1** telah digambarkan struktur organisasi CV Palapa Jaya. Pengelolaan karyawan pada perusahaan CV Palapa Jaya menurut kami sudah baik. Jika mengalami tingkat permintaan yang signifikan CV Palapa Jaya memakai jasa karyawan harian lepas untuk memenuhi permintaan *customer*. Ini merupakan salah satu cara yang bagus untuk memenuhi segala bidang atau aspek produksi mereka. Promosi jabatan dan penurunan jabatan (demosi) beberapa kali sempat dialami pegawai CV Palapa Jaya. Bagian keuangan, SPV produksi, dan SPV personalia merupakan 3 jabatan struktural sering diterapkan promosi dan demosi. Prestasi kerja pegawai merupakan faktor diterapkannya promosi dan demosi di CV Palapa Jaya.

D. Layout Perusahaan

CV Palapa Jaya mempunyai luas yang cukup untuk menunjang proses produksi. Perusahaan ini berdiri di atas lahan 1 hektar, membuat perusahaan mudah untuk melakukan kegiatan pabrikasi dan perbaikan (*maintenance*).

a. Ruang Kantor



Gambar 4.2 Ruang Kantor CV Palapa Jaya

Ruang kantor CV Palapa Jaya digunakan untuk melaksanakan pekerjaan kantor yang lazim seperti membaca, menulis, dan pekerjaan dengan komputer. Ruangan ini biasanya juga dijadikan ruangan pertemuan yang digunakan untuk proses interaktif, dapat berupa percakapan singkat atau pertukaran pendapat yang intensif. Ruang kantor ini juga digunakan untuk aktivitas sekunder seperti pengarsipan dokumen.

b. Ruang Pabrikasi



Gambar 4.3 Ruang Pabrikasi CV Palapa Jaya

Ruang pabrikasi CV Palapa Jaya digunakan untuk proses manufaktur dimana komponen bus atau truk dirakit sampai kendaraan sudah siap pakai. Ruang ini juga berfungsi sebagai tempat untuk serangkaian pekerjaan yang dikerjakan secara bertahap berdasarkan gambar atau desain yang telah dibuat dengan ukuran yang sesuai. Ruang pabrikasi ini sudah dilengkapi dengan berbagai peralatan untuk melakukan pekerjaan seperti mesin las, mesin bending, mesin potong plat, serta stok material lainnya.

c. Area Parkir Operasional



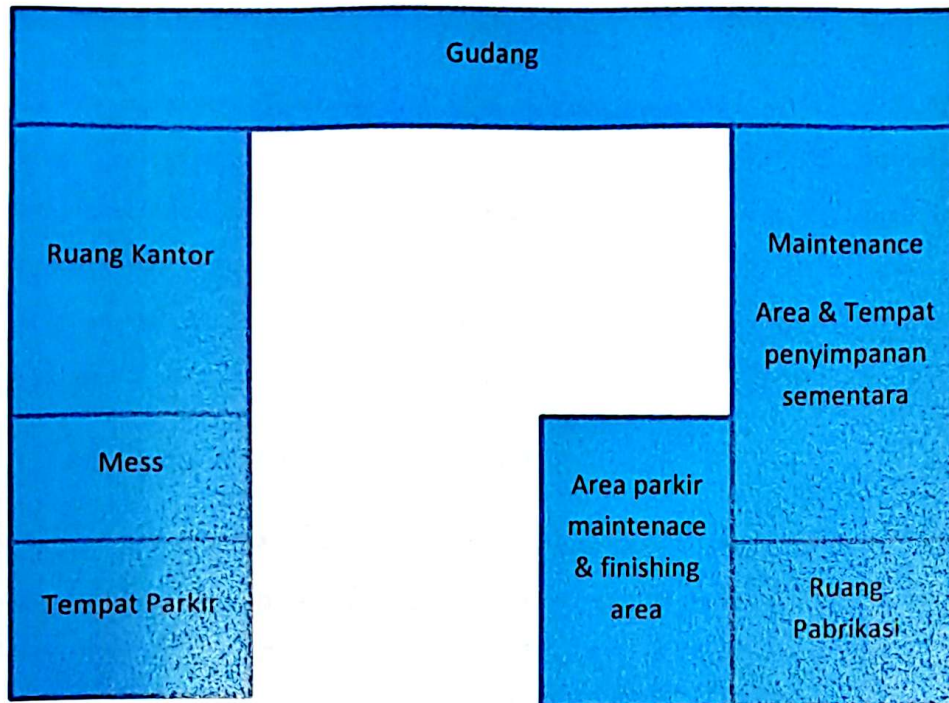
Gambar 4.4 Area Parkir Operasional CV Palapa Jaya

Area ini digunakan untuk melakukan kegiatan pengecekan, lubrication, perbaikan atau reparasi, serta penyesuaian atau penggantian spare part. Area parkir maintenance juga berfungsi sebagai tempat untuk melakukan Condition Maintenance dan Replacement Maintenance.

Condition Maintenance yaitu mempertahankan kondisi mesin atau peralatan agar berfungsi dengan baik dan sesuai dengan umur ekonomisnya.

Replacement Maintenance yaitu tindakan perbaikan dan penggantian komponen mesin dengan jadwal yang telah direncanakan sebelum kerusakan terjadi.

E. Denah CV Palapa Jaya



Gambar 4.5 Denah Perusahaan

Keadaan perusahaan yang strategis disisi Jalan raya Narogong Bekasi membuat CV Palapa Jaya mudah untuk mengakses seluruh area di jabodetabek. Dan lokasi ini memang cocok untuk pabrikasi dan Industri Kecil Menengah. Lokasi perusahaan CV Palapa Jaya diapit oleh sebelah timur Pergudangan, Barat Jalan raya Narogong, sebelah selatan Auto 2000 Bantar Gebang dan sebelah utara Perumahan Limus Pratama.

F. Standar Desain Karoseri CV Palapa Jaya

A. Prinsip Desain

Dalam mendesain bodi karoseri, ada dua hal yang perlu dipertimbangkan sebagai syarat kelayakan jalan kendaraan bermotor, adapun yang dimaksud layak jalan adalah kondisi minimum suatu kendaraan yang harus dipenuhi agar terjaminnya keselamatan serta mencegah terjadinya pencemaran udara dan kebisingan lingkungan pada waktu dioperasikan di jalan. Pertimbangan yang harus dilakukan adalah :

1. Pertimbangan Yuridis

Dalam pengertian bahwa setiap kendaraan yang dibuat harus selalu memperhatikan aspek yuridis / aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam bentuk undang-undang, diantaranya UU no.14 Tahun 1992 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, PP No.44 Tahun 1993, serta Kep.Menteri Perhubungan No.81 Tahun 1993 Tentang Pengujian Tipe Kendaraan Bermotor.

2. Pertimbangan Teknis

Setiap rancangan, pembuatan , penggunaan, dan perawatan kendaraan bermotor harus memenuhi :

- a. Aspek Rancangan
- b. Aspek Pembuatan
- c. Aspek Penggunaan
- d. Aspek Perawatan

a. Aspek Rancangan meliputi :

1. *Aerodinamis*, bentuk aerodinamis kendaraan sangat perlu untuk diperhatikan, karena bentuk kendaraan sangat besar pengaruhnya terhadap tekanan angin. Tekanan angin yang terlalu besar akibat bentuk kendaraan yang tidak baik (

seperti bentuk kendaraan lama) merupakan kerugian yang besar terutama terhadap penambahan gaya atau beban yang diterima oleh kendaraan tersebut.

2. Tata Letak, suatu rancangan yang baik harus memperhatikan tata letak atau layout di bagian dalam maupun bagian luar kendaraan, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kenyamanan dan keindahan kendaraan.

3. Kekuatan Konstruksi dan Stabilitas , sebuah karoseri yang baik tidak saja hanya mengandalkan pada bentuk yang baik tetapi kekuatan konstruksi harus diperhitungkan dengan tidak mengurangi kestabilan kendaraan pada suatu kondisi tertentu, beberapa kasus kecelakaan khususnya bus, banyak terjadi karena pihak pembuat karoseri mengabaikan dan tidak memperhitungkan kekuatan konstruksi. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam masalah konstruksi adalah teknik dan cara penyambungan/pengelasan.

4. Pemilihan Bahan / Material, konstruksi yang kuat tidak tergantung pada bahan atau material yang besar, karena bahan yang berukuran besar akan mempunyai berat yang besar pula, sehingga akan menambah berat konstruksi kendaraan itu sendiri. Material yang baik adalah material yang mempunyai *strength* yang tinggi, material seperti ini kuat tetapi ringan dan ini sangat banyak memberikan keuntungan karena konstruksi kendaraan menjadi lebih ringan tetapi kuat.

5. Ergonomis, setiap rancangan kendaraan diusahakan untuk memperhatikan faktor ergonomis, artinya setiap rancangan harus memperhatikan ukuran-ukuran tubuh dan kebiasaan-kebiasaan manusia sehingga dalam penggunaan rancangan tersebut tidak menyulitkan pemakainya.

6. Kemudahan Merawat, dalam merancang kendaraan perlu memperhatikan kemudahan bagi penggunanya untuk memelihara dan merawat kendaraan tersebut agar tetap dapat dioperasikan secara optimal.

7. Kenyamanan , agar pengguna kendaraan memperoleh kenyamanan didalamnya, sebuah rancangan karoseri perlu mengantisipasi faktor kebisingan suara, panas,

asap/debu yang ditimbulkan oleh mesin maupun dari luar sehingga kekedapan ruangan kendaraan dapat terjaga.

8. Estetika, rancangan desain karoseri perlu juga memperhatikan segi estetika agar memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pengguna kendaraan tersebut.

9. Dapat dituangkan pada gambar, setiap rancangan seharusnya dituangkan dalam bentuk gambar sehingga akan memudahkan dalam hal dokumentasi dan standarisasi.

b. Aspek Pembuatan

1. Mengikuti rancangan yang telah disahkan
2. Pemilihan peralatan produksi dan peralatan bantu
3. SDM yang terampil
4. Mengikuti tahapan kerja yang benar
5. Memperhatikan Lay out
6. Pemilihan material yang benar

c. Aspek Penggunaan

1. Harus sesuai dengan tujuan pembuatan
2. Sesuai dengan kapasitas / komponen kendaraan
3. Cara pemuatan yang benar
4. Pengoperasian secara benar

d. Aspek Perawatan

1. Program perawatan harian
2. Program perawatan berkala

3. Mengikuti pedoman yang diterbitkan pabrik
4. Menggunakan fasilitas bengkel dan peralatan yang memadai.

Prinsip Dasar Perencanaan:

1. Standarisasi.
2. Sertifikasi.
3. Mutu.
4. Pengujian.

Syarat Pokok Perencanaan Kendaraan:

1. Sesuai Peruntukan.
2. Memenuhi Persyaratan teknis.
3. Memenuhi ambang batas layak Jalan.
4. Sesuai dengan kelas jalan yang dilalui.

Persyaratan untuk modifikasi:

1. Perhitungan kemampuan ban
2. Perhitungan sumbu roda
3. Perhitungan pegas
4. Perhitungan rem
5. Perhitungan landasan / *chassis*.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data

Berdasarkan pengumpulan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, bidang Sumber Daya Manusia secara khusus dalam hal kinerja karyawan masih belum maksimal. Maka dari itu penyusun membahas tentang penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan. Sebelum melakukan pembahasan atau analisis data, penulis telah menyiapkan dan menyebarkan kuesioner pada 20 responden yaitu para karyawan CV Palapa Jaya. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

Deskripsi Responden

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	85%
Perempuan	3	15%
Jumlah	20	100%

Sumber: data responden diolah

B. Berdasarkan Tingkat Usia

Data responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2 Responden berdasarkan tingkat usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
18-24 tahun	3	15%
25-30 tahun	2	10%
31-35 tahun	7	35%
>35 tahun	8	40%
Jumlah	20	100%

Sumber: data responden diolah

C. Berdasarkan lama bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3 Responden berdasarkan lama bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
3-6 bulan	7	35%
1-3 tahun	8	40%
3-5 tahun	5	25%
Jumlah	20	100%

Sumber: data responden diolah

D. Berdasarkan Pendidikan

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMP	6	30%
SMA	5	25%
D3/S1	9	45%
Jumlah	20	100%

Sumber data responden diolah

5.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Promosi (X_1)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_1 di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.5 Hasil Tanggapan Responden terhadap Promosi (X_1)

NO	Pertanyaan	Pilih Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Pengalaman karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan berpengaruh dalam penentuan promosi karyawan	5	12	3		
2	Masa kerja karyawan dalam perusahaan akan menentukan percepatan promosi untuk karyawan	5	9	6		

3	Masa kerja dan keahlian karyawan merupakan syarat mutlak untuk dipromosikan	5	11	4		
4	Kemampuan karyawan dalam mencapai target yang diberikan manajemen perusahaan secara berkesinambungan berpeluang untuk dipromosikan	9	6	5		
5	Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dalam jabatan yang didudukinya berpeluang untuk dipromosikan	4	6	8		
6	Pengalaman kerja di berbagai bidang pekerjaan menambah wawasan pengetahuan dalam menghadapi setiap masalah yang ada	6	8	6		
7	Masa kerja yang cukup lama dalam suatu bidang dapat meningkatkan keterampilan dalam untuk menyelesaikan pekerjaan	5	11	4		

Sumber: Data diolah

5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Demosi (X₂)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X₂ di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.6 Hasil Tanggapan Responden terhadap Demosi (X₂)

NO	Pertanyaan	Pilih Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Demosi dilaksanakan terhadap karyawan yang tingkat prestasi kerjanya rendah	8	8	1	2	
2	Pencapaian prestasi kerja karyawan dibawah 70% dari target selama 3 bulan berturut-turut dapat didemosi	2	17		1	
3	Daya juang rendah dapat dijatuhi sanksi Demosi	6	7	7		
4	Demosi merupakan sanksi bagi karyawan yang harus dihindari	6	9	5		
5	Sanksi demosi dapat memacu peningkatan prestasi kerja karyawan	7	8	5		
6	Ketidakmampuan memimpin kelompok menjadi faktor penyebab dijatuhkannya sanksi Demosi	6	8	6		

7	Karyawan yang melakukan penyelewengan dari segi keuangan dapat dijatuhi sanksi Demosi	6	9	5		
---	---	---	---	---	--	--

Sumber: Data diolah

5.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.7 Hasil Tanggapan Responden terhadap Prestasi kerja (Y)

NO	Pertanyaan	Pilih Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya memahami sepenuhnya tugas yang harus dilakukan	5	12	3		
2	Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam bekerja	4	14	2		
3	Saya mempunyai ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan	5	10	5		
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki	8	6	6		
5	Saya selalu menggunakan cara kerja yang efisien dalam mengerjakan semua pekerjaan	2	13	2	3	
6	Saya mau belajar dari rekan	4	11	5		

	kerja guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan					
7	Saya berusaha menyelesaikan sendiri semua pekerjaan dengan baik sesuai tuntutan perusahaan	3	8	9		

Sumber: Data diolah

5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas (Syofian Siregar, 2013).

5.3.1 Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran. Meteran merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur panjang suatu benda (Syofian Siregar, 2013).

1. Variabel Promosi (X_1)

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{20(2332) - (82)(562)}{\sqrt{[20(344) - (82)^2] \cdot [20(16010) - (562)^2]}} \\&= \frac{46640 - 46084}{\sqrt{(6880 - 6724)(320200 - 315844)}} \\&= \frac{556}{\sqrt{(156)(4356)}} \\&= \frac{556}{\sqrt{679536}} \\&= \frac{556}{824,339} \\&= 0.674\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pertanyaan 1 dari variabel promosi jabatan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.674 > 0.444$. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel promosi jabatan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Variabel Demosi (X_2)

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{20(2387) - (83)(566)}{\sqrt{[20(361) - (83)^2] \cdot [20(16258) - (566)^2]}} \\&= \frac{47740 - 46978}{\sqrt{(7220 - 6889)(325160 - 320356)}} \\&= \frac{762}{\sqrt{(331)(4804)}} \\&= \frac{762}{\sqrt{1590124}} \\&= \frac{762}{1261,00} \\&= 0.604\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pertanyaan 1 dari variabel Demosi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.604 > 0.444$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel Demosi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{20(2295) - (82)(553)}{\sqrt{[20(344) - (82)^2] \cdot [20(15495) - (553)^2]}} \\&= \frac{45900 - 45346}{\sqrt{(6880 - 6724)(309900 - 305809)}} \\&= \frac{554}{\sqrt{(156)(4091)}} \\&= \frac{554}{\sqrt{638196}} \\&= \frac{554}{798,87} \\&= 0.693\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pertanyaan 1 dari variabel Prestasi kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.693 > 0.444$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel Prestasi kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Promosi(X1)	Pernyataan 1	0,674	0,444	Valid
	Pernyataan 2	0,678	0,444	Valid
	Pernyataan 3	0,609	0,444	Valid
	Pernyataan 4	0,571	0,444	Valid
	Pernyataan 5	0,623	0,444	Valid
	Pernyataan 6	0,743	0,444	Valid
	Pernyataan 7	0,677	0,444	Valid
Demosi (X2)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 1	0,604	0,444	Valid
	Pernyataan 2	0,738	0,444	Valid
	Pernyataan 3	0,579	0,444	Valid
	Pernyataan 4	0,735	0,444	Valid
	Pernyataan 5	0,627	0,444	Valid
	Pernyataan 6	0,708	0,444	Valid
	Pernyataan 7	0,638	0,444	Valid
Prestasi Kerja	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan

(Y)	Pernyataan 1	0,693	0,444	Valid
	Pernyataan 2	0,601	0,444	Valid
	Pernyataan 3	0,663	0,444	Valid
	Pernyataan 4	0,785	0,444	Valid
	Pernyataan 5	0,481	0,444	Valid
	Pernyataan 6	0,740	0,444	Valid
	Pernyataan 7	0,589	0,444	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.8 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 20$ diperoleh $r_{tabel} = 0,444$. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$. (Syofian Siregar, 2013)

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{344 - \frac{(82)^2}{20}}{20} = \frac{344 - \frac{6724}{20}}{20} = \frac{344 - 336,2}{20} = \frac{7,8}{20}$$

$$= 0,39$$

$$\sigma_2^2 = \frac{323 - \frac{(79)^2}{20}}{20} = \frac{323 - \frac{6241}{20}}{20} = \frac{323 - 312,05}{20} = \frac{10,95}{20}$$

$$= 0,5475$$

$$\sigma_3^2 = \frac{337 - \frac{(81)^2}{20}}{20} = \frac{337 - \frac{6561}{20}}{20} = \frac{337 - 328,05}{20} = \frac{8,95}{20}$$

$$= 0,4475$$

$$\sigma_4^2 = \frac{366 - \frac{(84)^2}{20}}{20} = \frac{366 - \frac{7056}{20}}{20} = \frac{366 - 352,8}{20} = \frac{13,2}{20}$$

$$= 0,66$$

$$\sigma_5^2 = \frac{293 - \frac{(75)^2}{20}}{20} = \frac{293 - \frac{5625}{20}}{20} = \frac{293 - 281,25}{20} = \frac{11,75}{20}$$

$$= 0,5875$$

$$\sigma_6^2 = \frac{332 - \frac{(80)^2}{20}}{20} = \frac{332 - \frac{6400}{20}}{20} = \frac{332 - 320}{20} = \frac{12}{20}$$

$$= 0,6$$

$$\sigma_7^2 = \frac{337 - \frac{(81)^2}{20}}{20} = \frac{337 - \frac{6561}{20}}{20} = \frac{337 - 328,05}{20} = \frac{8,95}{20}$$

$$= 0,4475$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_b^2 &= 0,39 + 0,5475 + 0,4475 + 0,66 + 0,5875 + 0,6 + 0,4475 \\ &= 3,68\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{16010 - \frac{(562)^2}{20}}{20} = \frac{16010 - \frac{315844}{20}}{20} = \frac{16010 - 15792,2}{20} \\ &= \frac{217,8}{20} = 10,89\end{aligned}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel promosi jabatan (X1)

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\ r_{11} &= \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{3,68}{10,89} \right]\end{aligned}$$

$$\sigma_4^2 = \frac{339 - \frac{(81)^2}{20}}{20} = \frac{339 - \frac{6561}{20}}{20} = \frac{339 - 328,05}{20} = \frac{10,95}{20}$$

$$= 0,547$$

$$\sigma_5^2 = \frac{348 - \frac{(82)^2}{20}}{20} = \frac{348 - \frac{6724}{20}}{20} = \frac{348 - 336,2}{20} = \frac{11,8}{20}$$

$$= 0,59$$

$$\sigma_6^2 = \frac{332 - \frac{(80)^2}{20}}{20} = \frac{332 - \frac{6400}{20}}{20} = \frac{332 - 320}{20} = \frac{12}{20}$$

$$= 0,6$$

$$\sigma_7^2 = \frac{339 - \frac{(81)^2}{20}}{20} = \frac{339 - \frac{6561}{20}}{20} = \frac{339 - 328,05}{20} = \frac{10,95}{20}$$

$$= 0,547$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_b^2 &= 0,827+0,3+0,647+0,547+0,59+0,6+0,547 \\ &= 4,058\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{16258 - \frac{(566)^2}{20}}{20} = \frac{16258 - \frac{320356}{20}}{20} = \frac{16258 - 16017,8}{20} \\
&= \frac{240,2}{20} = 12,01
\end{aligned}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel Demosi (X2)

$$\begin{aligned}
r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\
r_{11} &= \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{4,058}{12,01} \right] \\
&= [1,167][0,663] \\
&= 0,773
\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Demosi dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\begin{aligned}
\sigma_1^2 &= \frac{344 - \frac{(82)^2}{20}}{20} = \frac{344 - \frac{6724}{20}}{20} = \frac{344 - 336,2}{20} = \frac{7,8}{20} \\
&= 0,39
\end{aligned}$$

$$\sigma_2^2 = \frac{342 - \frac{(82)^2}{20}}{20} = \frac{342 - \frac{6724}{20}}{20} = \frac{342 - 336,2}{20} = \frac{5,8}{20}$$

$$= 0,29$$

$$\sigma_3^2 = \frac{330 - \frac{(80)^2}{20}}{20} = \frac{330 - \frac{6400}{20}}{20} = \frac{330 - 320}{20} = \frac{10}{20}$$

$$= 0,5$$

$$\sigma_4^2 = \frac{350 - \frac{(82)^2}{20}}{20} = \frac{350 - \frac{6724}{20}}{20} = \frac{350 - 336,2}{20} = \frac{13,8}{20}$$

$$= 0,69$$

$$\sigma_5^2 = \frac{288 - \frac{(74)^2}{20}}{20} = \frac{288 - \frac{5476}{20}}{20} = \frac{288 - 273,8}{20} = \frac{14,2}{20}$$

$$= 0,71$$

$$\sigma_6^2 = \frac{321 - \frac{(79)^2}{20}}{20} = \frac{321 - \frac{6241}{20}}{20} = \frac{321 - 312,05}{20} = \frac{8,95}{20}$$

$$= 0,447$$

$$\sigma_7^2 = \frac{284 - \frac{(74)^2}{20}}{20} = \frac{284 - \frac{5476}{20}}{20} = \frac{284 - 273,8}{20} = \frac{10,2}{20}$$

$$= 0,51$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_b^2 &= 0,39+0,29+0,5+0,69+0,71+0,447+0,51 \\ &= 3,537\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{15495 - \frac{(553)^2}{20}}{20} = \frac{15495 - \frac{305809}{20}}{20} = \frac{15495 - 15290,45}{20} \\ &= \frac{204,55}{20} = 10,227\end{aligned}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel kinerja (Y)

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\ r_{11} &= \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{3,537}{10,227} \right] \\ &= [1,167][0,655] \\ &= 0,764\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	R11	Keterangan
Promosi	0,773	Reliabel
Demosi	0,773	Reliabel
Prestasi Kerja	0,764	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner yang diajukan reliabel, sehingga seluruh data dapat diolah untuk perhitungan selanjutnya.

5.4 Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritasan data (Syofian Siregar, 2013).

5.4.1 Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinieritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

$$\begin{aligned}
VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\
&= \frac{1}{(1 - 0,080^2)} \\
&= \frac{1}{(1 - 0,007)} \\
&= \frac{1}{(0,993)} \\
&= 1,007
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Tol &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\
&= 1 - 0,080^2 \\
&= 1 - 0,007 \\
&= 0,993
\end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas, didapatkan hasil nilai *tolerance (Tol)* lebih dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik serta dapat digunakan dalam penelitian.

5.4.2 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Persyaratan uji homogenitas diperlukan untuk melakukan analisis inferensial dalam uji komparasi (Supardi, 2013).

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{1,10} &= \frac{1}{(1 - 0,0002)} \\
 &= \frac{1}{(1 - 0,0002)} \\
 &= \frac{1}{(1 - 0,0002)} \\
 &= \frac{1}{(1,0002)} \\
 &= 0,9998
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 F_{1,10} &= \frac{1}{2,11} = 0,474 \\
 &= 1 - 0,0002 \\
 &= 1 - 0,0002 \\
 &= 0,9998
 \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas, dapatlah kami nilai $t_{hitung} (T_{d1})$ lebih dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} (F_{d1})$ lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tersebut dari sumber klasik serta dapat digunakan dalam penelitian.

5.4.2 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Persyaratan uji homogenitas diperlukan untuk melakukan analisis inferensial dalam uji komparasi (Supriadi, 2013).

Talangan uji homogenitas sebagai berikut

1. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{562}{20} = 28,1\end{aligned}$$

2. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$\begin{aligned}S_1^2 &= \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n - 1} \\ &= \frac{10,89}{20 - 1} \\ &= 0,573\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_2^2 &= \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n - 1} \\ &= \frac{12,01}{20 - 1} \\ &= 0,632\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_3^2 &= \frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n - 1} \\ &= \frac{10,228}{20 - 1} \\ &= 0,538\end{aligned}$$

3. Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned}F_{hitung} &= \frac{S_B^2}{S_K^2} \\ &= \frac{0,632}{0,538} \\ &= 1,157\end{aligned}$$

4. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}}(\alpha, V1_7, V2_{n-k-1})$$

$$F_{\text{tabel}}(0.05, V1_7, V2_{20-2-1})$$

$$F_{\text{tabel}}(0.05, V1_7, V2_{17})$$

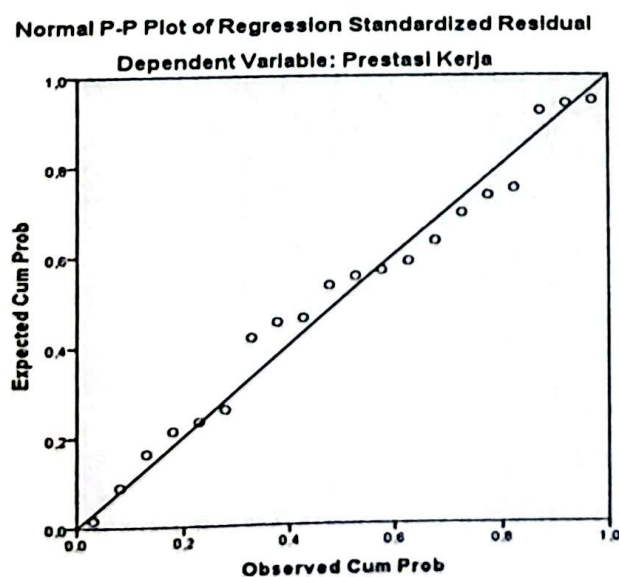
Dari tabel f di dapat nilai $F_{\text{tabel}} = 3,59$

5. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis H_0 atau H_a yang diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah H_0 diterima, karena $F_{\text{hitung}} 1,157 < F_{\text{tabel}} = 3,59$

5.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dengan grafik yang normal, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas (Tony Wijaya, 2011).



Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat sebaran titik-titik mendekati arah garis diagonal dan dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil regresi linear berganda pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja.

a. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 16010 - \frac{(562)^2}{20} \\ &= 16010 - \frac{315844}{20} \\ &= 16010 - 15792 \\ &= 218 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 16258 - \frac{(566)^2}{20} \\ &= 16258 - \frac{320356}{20} \\ &= 16258 - 16017,8 \\ &= 240,2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
3. \quad \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
&= 15495 - \frac{(553)^2}{20} \\
&= 15495 - \frac{305809}{20} \\
&= 15495 - 15290,45 \\
&= 204,55
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \quad \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 15644 - \frac{(562)(553)}{20} \\
&= 15644 - \frac{310786}{20} \\
&= 15644 - 15539,3 \\
&= 104,7
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 15773 - \frac{(566)(553)}{20} \\
&= 15773 - \frac{312998}{20} \\
&= 15773 - 15649,9 \\
&= 123,1
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(240,2)(104,7) - (18,4)(123,1)}{(218)(240,2) - (18,4)^2} \\
&= \frac{25148,94 - 2265,04}{52363,6 - 338,56} \\
&= \frac{22883,9}{52025,04} \\
&= \mathbf{0,439}
\end{aligned}$$

2. Konstanta b_2

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
&= \frac{(218)(123,1) - (18,4)(104,7)}{(218)(240,2) - (18,4)^2} \\
&= \frac{26835,8 - 1926,48}{52363,6 - 338,56} \\
&= \frac{24909,32}{52025,04} \\
&= \mathbf{0,478}
\end{aligned}$$

3. Konstanta a

$$\begin{aligned}
a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\
&= \frac{553}{20} - (0,439) \left(\frac{562}{20} \right) - (0,478) \left(\frac{556}{20} \right) \\
&= 27,65 - (0,439)(28,1) - (0,478)(27,8) \\
&= 27,65 - 12,335 - 13,288 \\
&= \mathbf{2,027}
\end{aligned}$$

a. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

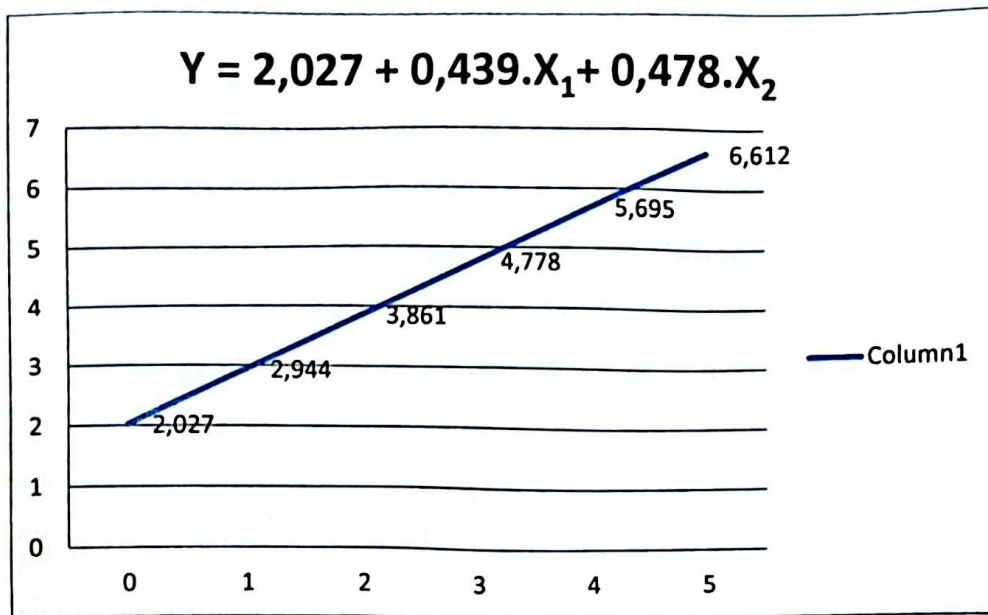
$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 2,027 + 0,439 X_1 + 0,478 X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (promosi dan demosi) maka variabel dependen (prestasi kerja) adalah sebesar 2,027.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel promosi sebesar 0,439 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari promosi (X_1), maka prestasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,439 dalam skala likert atau 43%.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel demosi sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari demosi (X_2), maka prestasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,488 dalam skala likert atau 48%.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa pengaruh variabel promosi dan demosi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah kualitas demosi (X_2), kedua adalah promosi (X_1).



5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y , bila X_2 konstan

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{20(15644) - (562)(553)}{\sqrt{\{20(16010) - (562)^2\} \{20(15495) - (553)^2\}}} \\
 &= \frac{312880 - 310786}{\sqrt{(4356)(4091)}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{2094}{4221,42}$$

$$= 0,496$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y , bila X_1 konstan

$$r_{X_2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{20(15773) - (556)(553)}{\sqrt{\{20(16258) - (556)^2\} \{20(15495) - (553)^2\}}}$$

$$= \frac{315460 - 307468}{\sqrt{(16024)(4091)}}$$

$$= \frac{2462}{4433,18}$$

$$= 0,555$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$r_{X_1.X_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$= \frac{20(15923) - (562)(556)}{\sqrt{\{20(16010) - (562)^2\} \{20(16258) - (556)^2\}}}$$

$$= \frac{318460 - 312472}{\sqrt{(4356)(16024)}}$$

$$= \frac{5988}{8354,67}$$

$$= 0,716$$

3. Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$\begin{aligned}R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\&= \sqrt{\frac{(0,439)(104,7) + (0,478)(123,1)}{204,55}} \\&= \sqrt{\frac{45,963 + 58,841}{204,55}} \\&= \sqrt{0,512} \\&= 0,715\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Promosi jabatan dan prestasi kerja memiliki korelasi sebesar 0,496 artinya promosi jabatan memiliki hubungan yang sedang dengan prestasi kerja. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,496)^2 \times 100\% = 24\%$.
- Penurunan jabatan (demosi) dan prestasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,555 artinya demosi memiliki hubungan yang sedang dengan prestasi kerja. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,555)^2 \times 100\% = 30\%$.
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,513 yang artinya promosi dan demosi memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja.

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (promosi dan demosi) berkontribusi langsung terhadap variabel dependen (prestasi kerja), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,513^2 \times 100\% \\ &= 0,263 \times 100\% \\ &= 26\% \end{aligned}$$

Nilai R square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,265 (26%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi dan demosi memiliki pengaruh sebesar 2,6% terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 74% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis Penelitian

5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara promosi (X_1) dan demosi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi dan demosi terhadap prestasi kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi dan demosi terhadap prestasi kerja.

b. Membuat hipotesis dalam bentuk statistik

$H_0 : \beta = 0$

$H_a : \beta \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

e. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

1) Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\ &= \frac{(0,513)^2(20 - 2 - 1)}{2(1 - 0,513^2)} \\ &= \frac{(0,263)(17)}{(2)(0,737)} \\ &= \frac{8,729}{0,973} \\ &= 8,971 \end{aligned}$$

2) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = 2, dk \text{ penyebut} = n-k-1)}$$

Dimana: $n = 20$, $\alpha = 0,05$

$$dk = 20 - 2 - 1 = 17$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(2,17)} = 3,59$$

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

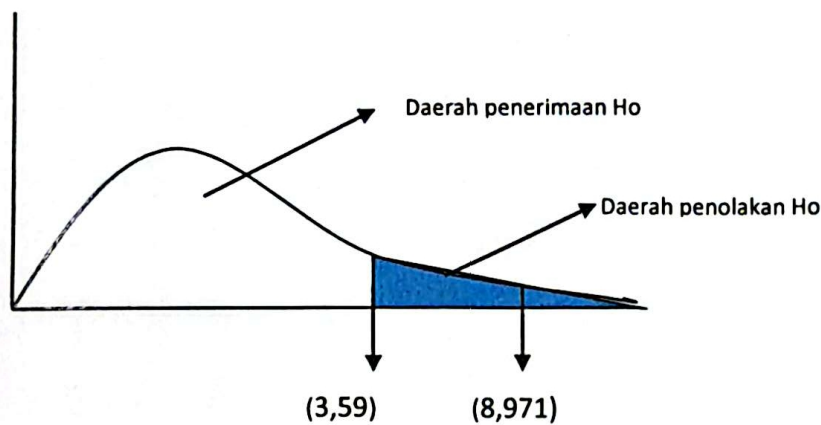
Ternyata: $F_{hitung} = 8,971 > F_{tabel} = 3,59$, maka tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi dan demosi terhadap prestasi kerja.

Gambar 5.10

Diagram Uji F promosi dan demosi Terhadap prestasi kerja



5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara promosi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) serta antara demosi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara promosi jabatan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara promosi jabatan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara penurunan jabatan (demosi) (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara penurunan jabatan (demosi) (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) $H_0 : \beta_{j1} = 0$

$H_a : \beta_{j1} \neq 0$

2) $H_0 : \beta_{j2} = 0$

$H_a : \beta_{j2} \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

e. *Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}*

• Tahapan menentukan t_{hitung}

1. *Menghitung nilai variasi regresi berganda*

$$\begin{aligned} S_{x1.x2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\ &= \frac{204,55 - [(0,439)(104,7) + (0,478)(123,1)]}{20 - 2 - 1} \\ &= \frac{204,55 - (45,963 + 58,841)}{17} \\ &= \frac{204,55 - 104,80}{17} \\ &= \frac{99,75}{17} \\ &= 5,867 \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned}S_{X_1.X_2} &= \sqrt{S_{X_1.X_2}^2} \\ &= \sqrt{5,867} \\ &= 2,422\end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned}S_{b_1} &= \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \sum X_1]^2 [1 - (r_{X_1.X_2})^2]}} \\ &= \frac{2,420}{\sqrt{[(16010 - 20(218))^2 [1 - (0,716)^2]}} \\ &= \frac{2,420}{\sqrt{(11650)(0,488)}} \\ &= \frac{2,420}{14,711} \\ &= 0,164\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_{b_2} &= \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2]^2 [1 - (r_{X_1.X_2})^2]}} \\ &= \frac{2,420}{\sqrt{[(16258 - 20(240,2))^2 [1 - (0,716)^2]}} \\ &= \frac{2,420}{\sqrt{(16,253)(0,488)}}\end{aligned}$$

$$= \frac{2,420}{15,449}$$

$$= 0,157$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{1hitung} = \frac{b_1}{s_{b_1}} = \frac{0,440}{0,164} = 2,677$$

$$t_{2hitung} = \frac{b_2}{s_{b_2}} = \frac{0,479}{0,157} = 3,057$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(20-2)}$$

$$t_{(0,025, 18)} = 2,160$$

f. Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: 1) $-2,160 < 2,677 > 2,160$ sehingga tolak H_0 .

2) $-2,160 < 3,057 > 2,160$ sehingga tolak H_0 .

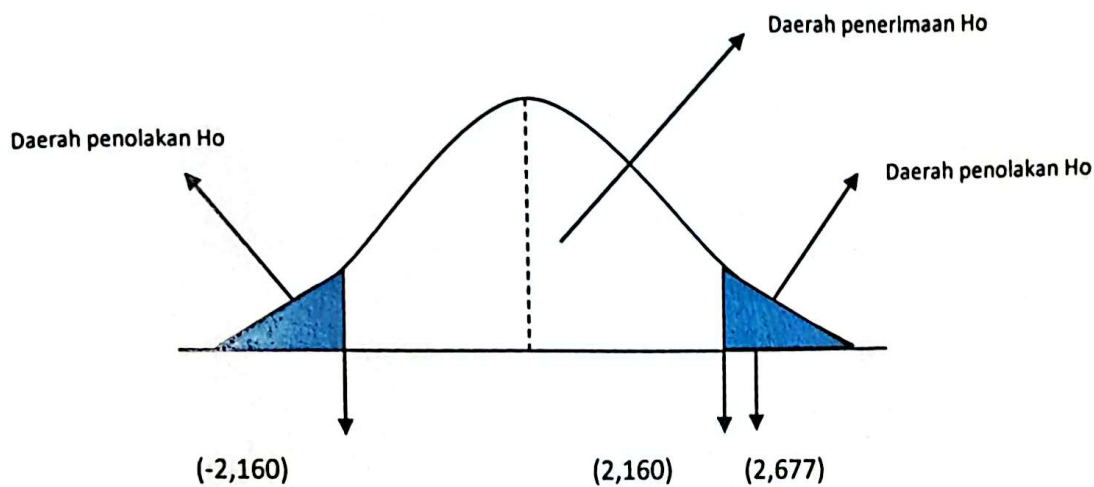
g. Mengambil keputusan

- 1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

- 2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara penurunan jabatan (demosi) terhadap prestasi kerja.

Gambar 5.11

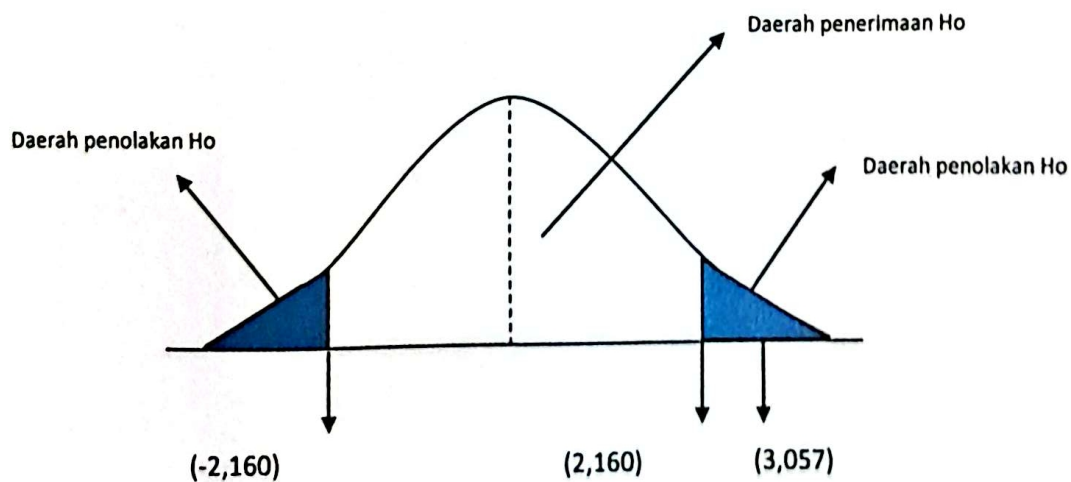
Diagram Uji t Promosi Terhadap Prestasi Kerja



Sumber : Data diolah

Gambar 5.12

Diagram Uji t Demosi terhadap prestasi kerja



Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut.

1. Promosi jabatan berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja, karena memiliki korelasi sebesar 0,496 artinya promosi jabatan memiliki hubungan positif yang sedang dengan prestasi kerja pegawai pada CV Palapa Jaya. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,496)^2 \times 100\% = 24\%$

2. Secara parsial Penurunan jabatan (demosi) berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,555 artinya demosi memiliki hubungan positif yang sedang dengan prestasi kerja pegawai pada CV Palapa Jaya. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,555)^2 \times 100\% = 30\%$

3. Promosi jabatan dan penurunan jabatan (demosi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada perhitungan di penelitian ini bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,513 yang artinya promosi dan demosi memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada CV Palapa Jaya.

6.2 Saran

1. Selain promosi berdasarkan faktor kekeluargaan atau saudara, dalam melakukan promosi jabatan sebaiknya mempertimbangkan tingkat pendidikan dan prestasi kerja yang didapat oleh karyawan, sehingga dengan semakin tingginya pendidikan formal yang didapat karyawan tersebut akan semakin mudah baginya untuk memahami visi dan misi CV Palapa Jaya.
2. Sebaiknya sebelum seseorang dipromosikan, akan lebih baik bila diberikan orientasi terlebih dahulu kepada pegawai CV Palapa Jaya yang mendapat promosi jabatan, agar pegawai tersebut lebih memahami tugas-tugas yang akan dijalankan dikemudian hari.
3. Ketentuan demosi dapat diterapkan di CV Palapa Jaya tanpa harus melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan menuangkan ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja, PP, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bila demosi hanya diatur di dalam PP, maka ketentuan tersebut harus dijelaskan kepada karyawan sebelum menandatangani perjanjian kerja. Hanya saja, hal ini menimbulkan kesan perusahaan semena-mena dalam hal membuat kebijakan. Lebih baik ketentuan ini diatur secara tegas dalam perjanjian kerja. Sebagai tambahan, sistem demosi harus dibuat dengan rumusan syarat-syarat serta cara penerapan yang jelas. Dengan demikian karyawan dapat lebih hati-hati dan fokus sekaligus termotivasi untuk bekerja sesuai dengan deskripsi, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hani Handoko, T. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- U.S, Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Smart.
- Siregar, Syofian. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, Tony. 2011. *Cepat Menguasai SPSS 19*. Yogyakarta: Cahaya Atma.