PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU MEDIA GRAFIKA/ TRIBUN PEKANBARU

Oleh:

Winda Yulyarta Simanjuntak[1]
scorta_holy@yahoo.com

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si.,[2]

[1]Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
[2]Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Subrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28294
Telp/ Fax. 0761-63277

Abstract

This research is to know the effect of Job Promotion towards Employees Performance in the PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru.

This research used questionnaire with measurement scale that is Likert scale which analyzed by validity test, reliability test, simple regression analysis, ***t*** *test, and correlation analysis and determination with the help of using SPSS software ver. 22 for windows. The number of population from this research 137 persons with 58 employees which consists of employees of business units and employees editorial unit on PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru as the sample, which calculated by Slovin formula.*

From the results of tests performed indicate that the Job Promotion has positive and significant impact on Employees Performance of Tribun Pekanbaru. Which is the determination coefficient values shown that the variable of Job Promotion constribute to variable of Employees Performance by 83,2% while the remaining 16,8% is influenced by other variables outside the model.

Keywords : Human Resource Management, Job Promotion, Employees Performance

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan merupakan sebuah robot yang dituntut untuk selalu sigap dalam membaca gerak-gerik lawan, dalam hal ini perusahaan juga dituntut untuk memiliki kecakapan yang sama dengan robot yaitu jeli dan sigap dalam membaca situasi bisnis sejak dini. Tuntutan tersebut didukung atas banyaknya pesaing-pesaing yang ingin merebut pangsa pasar. Dalam hal ini kecakapan karyawan dalam mengelola manajemen yang efektif sangat diperlukan. Karyawan yang jati dirinya adalah manusia yang mempunyai akal, pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda menjadikannya seorang makhluk yang istimewa dalam perusahaan yang selalu dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan.

Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang mengatakan bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan **(Hasibuan, 2005).** Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa titik tumpu keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan karyawan perusahaan. Dimana keberhasilan manajemen yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten.

Manusia dengan kodrat mahluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapian tujuan perusahaan. Hal tersebut menjadi tugas manajemen perusahaan untuk menyatukan pemikiran karyawan dengan visi misi perusahaan, salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan memberikan motivasi berupa promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak, dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi karyawan yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan pada suatu perusahaan akan membuat karyawan lebih giat lagi bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu peningkatan kinerja karyawan.

Pada dasarnya dalam menghadapi arus persaingan bisnis terutama pada bisnis yang bergerak dibidang penjualan berita yang semakin mengglobal, telah membawa tekanan kearah untuk memenuhi keinginan dan tuntutan masyarakat serta berusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini. Begitu banyak perusahaan yang bergerak di bidang penjualan berita yang beredar di Provinsi Riau, baik perusahaan milik negara maupun swasta dan salah satunya ialah PT Riau Media Grafika dengan produk andalannya Tribun Pekanbaru. Tribun Pekanbaru adalah sebuah surat kabar regional dibawah PT Riau Media Grafika, anak perusahaan dari kelompok Kompas Gramedia. Untuk itu, dalam hal ini peneliti akan menspesifikasi penelitian pada ruang lingkup organisasi Tribun Pekanbaru. Selain Tribun Pekanbaru, ada 23 surat kabar harian Tribun lainnya yang telah terbit dan tersebar di 24 kota/ kabupaten di seluruh Indonesia. Indikator usaha yang telah dilakukan oleh PT Riau Media Grafika dengan produk Tribun, yaitu surat kabar harian dan portal berita yang dinamakan dengan *Tribunnews.com*.

Di Riau sendiri sudah banyak berdiri perusahaan penerbit surat kabar harian sehingga manajemen Tribun Pekanbaru harus lebih meningkatkan daya kinerja karyawannya untuk bersaing dengan perusahaan penerbit surat kabar lainnya. Adapun data perusahaan penerbit surat kabar harian yang ada di Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Perusahaan Penerbit Surat Kabar Harian di Provinsi Riau

No.	Nama Perusahaan	Nama Surat Kabar
1.	PT. Gelora	Harian Koran

	Melayu Pers	Riau
2.	PT. Riau Pos	Harian Pagi Riau Pos
3.	PT. Inti Kharisma Mandiri Riau	Riau Mandiri
4.	PT. Metro Graindo	Metro Riau
5.	PT. Riau Media Grafika	Tribun Pekanbaru
6.	PT. Dumai Intergrafika Pers	Harian Dumai Pos
7.	PT. Utusan Intergrafika Pers	Pekanbaru Pos & Pekanbaru MX
8.	PT. Rakyat Media Pers	Rakyat Riau
9.	PT. Media Riau Basindo	Media Riau
10.	PT. Metro Riau	Metro Riau
11.	Haluan Media Group	Haluan Riau

Sumber: www://id.m.wikipedia.org

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil perusahaan PT Riau Media Grafika dengan produk Tribun Pekanbaru sebagai objek penelitian dengan topik mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Inilah yang menjadi alasan dipilihnya Tribun Pekanbaru sebagai objek penelitian, yakni yang didasari atas pertimbangan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya yang patut untuk di perhitungkan. Mengingat, Tribun Pekanbaru adalah produk harian berita yang baru saja terbit di Riau, tetapi seperti yang kita ketahui bersama, produk ini sudah sangat dikenal oleh masyarakat Riau dan menjadi konsumsi yang layak. Keberhasilannya yang mampu masuk ke pangsa pasar penjualan berita bahkan menjadi produk andalan yang selalu di cari di kalangan masyarakat.

Harian Tribun Pekanbaru yang merupakan produk terbitan PT Riau Media Grafika berdiri di kota Pekanbaru sejak 18 April 2007, dimana memiliki visi untuk menjadi pelopor industri informasi yang diakui masyarakat dan merupakan pilihan pelanggan karena bermutu serta menjadi perekat komunitas di Riau. Untuk mewujudkan visi tersebut, memerlukan dukungan penuh dari para karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung terhadap pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia perusahaan yang terampil. Sumber daya manusia yang terampil sangat dibutuhkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, setiap periode kerja perusahaan akan melakukan penerimaan karyawan untuk menyaring bakat-bakat yang ada sehingga dapat dipekerjakan di perusahaan. Namun hal itu tidak berbanding prositif dengan kenyataan yang terjadi, perusahaan kerap sekali menghadapi permasalahan terhadap karyawan yang menurut perusahaan mengalami penurunan kinerja, yang akhirnya berimbas kepada pengurangan karyawan disetiap periode kerja. Banyak alasan yang menyebabkan hal itu terjadi. Tribun Pekanbaru juga mengalami hal serupa, yaitu cukup riskan karyawan yang keluar disetiap periode kerja. Hal ini tentu terjadi akibat penurunan kinerja karyawan, karyawan sudah merasakan kehilangan dampingan dan dukungan perusahaan yang mengakibatkan timbulnya perasaan kurang dihargai, ketidaknyamanan bekerja dan lain sebagainya. Untuk itu, berikut tabel rincian karyawan masuk dan karyawan keluar Tribun Pekanbaru sepanjang tahun 2011-2014:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar Pada Tribun Pekanbaru Tahun 2011-2014

Thn	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun
		Turn Over (%)	*Turn Over* (%)	
2011	140	7	11	136
		5%	7.9%	
2012	136	24	24	136
		17.6%	17.6%	
2013	136	26	18	144
		19.1%	13.2%	
2014	144	9	16	137
		6.2%	11.1%	

Sumber : Tribun Pekanbaru (Data Olahan 2014)

Jika diperhatikan dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa kondisi karyawan cukup berfluktuasi dimana dari tahun 2011-2012 mengalami penurunan jumlah karyawan yang dinyatakan dengan naiknya persentase *turn*

over karyawan yang keluar sebesar 9.7%. Namun, terjadi perbedaan di tahun 2013 dimana Tribun Pekanbaru banyak menerima karyawan dari tahun sebelumnya yang dinyatakan dengan naiknya persentase *turn over* karyawan masuk sebesar 1.5%. Fluktuasi karyawan terus berlanjut hingga tahun 2014, dimana terjadi penurunan jumlah karyawan kembali dari 144 orang menjadi 137 orang karyawan, walaupun turn over karyawan keluar menurun, namun tetap saja hal tersebut mempengaruhi jumlah karyawan akhir tahun. Karyawan yang masuk merupakan karyawan yang telah diterima oleh Tribun Pekanbaru lewat proses seleksi karyawan dan lewat masa training selama 3 bulan. Pada umumnya, penerimaan karyawan yang dilakukan oleh Tribun Pekanbaru sudah lazim dilakukan seperti kebanyakan di perusahaan lain, yaitu untuk meremajakan dan menyesuaikan lingkungan organisasi dengan iklim bisnis yang semakin kompetitif.

Karyawan yang seyogianya adalah sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan sudah sepantasnya mendapatkan perhatian khusus dari perusahaannya. Laba meningkat, itu karena hasil kerja karyawan yang baik, kinerjanya yang baik dan karena dukungan perusahaan yang baik pula. Oleh sebab itu, perusahaan sudah sewajarnya untuk memberikan *reward* kepada karyawan atas prestasi yang dicapai perusahaan dalam memenuhi target penjualan perusahaan. Tribun Pekanbaru yang bergerak dibidang penjualan surat kabar harian, pasti memiliki target penjualan yang harus dipenuhi setiap periodenya, kenyataan ini dibangun untuk membangkitkan kinerja karyawan agar bekerja giat mencapai target. Sebab pencapaian target menjadi momok penting bagi perusahaan, untuk menandai bahwa kinerja yang dilakukan perusahaan dan karyawan sudah baik. Berikut diberikan data pendapatan dari usaha penerbitan surat kabar harian yang berhasil dicapai Tribun Pekanbaru dalam setiap periodenya dari tahun 2010-2014:

Tabel 1.3
Tabel Rekapitulasi Penjualan Surat Kabar Harian Tribun Pekanbaru Tahun 2010-2014

No.	Thn	Produksi Oplah (Eksemplar)	Penjualan Oplah (Eksemplar)	Penjualan (%)
1.	2010	55.000	51.400	93.4
2.	2011	55.000	47600	86.5
3.	2012	55.000	45.200	82.1
4.	2013	55.000	53.750	97.7
5.	2014	55.000	54.000	98.1

Sumber: Tribun Pekanbaru (data olahan, 2014)

Dari data diatas terlihat bahwasannya, pendapatan yang diperoleh Tribun Pekanbaru mengalami fluktuasi di lima tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2011 mengalami penurunan tingkat penjualan hingga 6.9%, hal ini terus berlanjut hingga ke tahun 2012. Namun pada tahun 2013, penjualan surat kabar harian Tribun Pekanbaru menunjukkan arah yang baik dengan meningkatnya persentase penjualan hingga 15.6%, dan tidak terelakkan lagi, di tahun 2014 penjualan kembali meningkat hingga mencapai 98.1%. Turun naiknya penjualan Surat Kabar Harian Tribun Pekanbaru ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya dukungan ataupun koordinasi di internal divisi Pemasaran sehingga karyawan yang berada di level lower kurang bertindak agresif dalam bekerja. Selain itu kurangnya motivasi kerja karyawan yang tidak diberi penjelasan mengenai kelanjutan karir mereka di dalam perusahaan dapat menyebabkan karyawan cenderung bosan dan acuh tak acuh terhadap tugasnya. Kinerja yang baik ditunjukkan dengan hasil kerja yang baik pula, dalam hal ini hasil kerja yang baik diimplementasikan dengan penjualan yang diperoleh mengalami peningkatan setiap periodenya. Sehingga penulis berasumsi bahwa penjualan yang meningkat juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu dengan memberikan reward atas kinerja karyawan.

Pelaksanaan promosi jabatan yang diberlakukan di Tribun Pekanbaru seyogianya untuk memberikan dukungan ataupun motivasi kepada karyawan untuk dapat merasakan

kenyamanan dan kegairahan dalam bekerja. Sesuai dengan tujuan dari promosi jabatan menurut Hasibuan, yaitu untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya. Hal ini berarti dengan adanya promosi jabatan, maka akan menciptakan gairah karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan secara sadar untuk meningkatkan disiplin kerjanya, dan hasil akhir yang akan dicapai adalah meningkatnya kinerja karyawan. Sederhananya, dengan memotivasi karyawan dalam bentuk pemberian promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mekanisme promosi jabatan yang dilakukan oleh Tribun Pekanbaru dilaksanakan atas permintaan atasan yang melihat prestasi kerja karyawan yang baik selama periode masa kerjanya. Kemudian karyawan akan menjalani masa training selama 6 bulan untuk melihat kemampuan dan keterampilan karyawan di posisi yang diajukan oleh atasannya. Dan apabila karyawan tersebut lulus dalam masa trainingnya, maka karyawan itu akan diangkat pada posisi jabatan yang telah diajukan sebelumnya oleh atasan. Adapun daftar karyawan yang dipromosikan di lingkup kerja Tribun Pekanbaru tahun 2014 dapat kita lihat melalui tabel di bawah ini.

Tabel 1.4
Data Promosi Jabatan Karyawan Pada Unit Kerja Tribun Pekanbaru Tahun 2012 - 2014

Thn	Unit		Jumlah	*Persentase (%)*
	Bisnis	Redaksi		
2012	3	3	6	4.4%
2013	5	3	8	5.8%
2014	6	1	7	5.1%

Sumber: Tribun Pekanbaru (data olahan 2014)

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan promosi jabatan dari tahun 2012 hingga tahun 2014 berlangsung pada jajaran unit bisnis dan redaksi, dimana terlihat dengan jelas, dari jumlah karyawan sebanyak 137 orang, yang mendapatkan promosi terbanyak itu berada di unit bisnis dengan total 14 karyawan, sedangkan di unit redaksi hanya sebanyak 7 orang. Mayoritas promosi jabatan yang di promosikan oleh Tribun Pekanbaru adalah sebagai Asst. Manager, serta mayoritas tingkat manajemen levelnya berada di tingkat III. Jika dilihat dari *Persentese* setiap tahunnya mengalami yang namanya fluktuasi, dimana tahun 2013 tingkat persentase > dari tahun 2012, sedangkan ditahun 2014, promosi jabatan mengalami penurunan dari tahun 2013 yaitu sebesar 0.7%. Pelaksanaan promosi jabatan yang dijadikan alasan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak sebanding dengan jumlah karyawan. Setiap tahunnya Tribun Pekanbaru melakukan promosi jabatan kepada karyawannya dengan jumlah yang tidak pernah mencapai 10 orang, hal ini menjadi pertanyaan besar bagi setiap karyawan.

Kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan di lingkup organisasi Tribun Pekanbaru seyogianya untuk mensejahterahkan karyawannya. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yaitu dengan melihat kealoyalitasannya dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan di promosikan, sehingga memacu gairah kerja karyawan untuk menunjukkan yang terbaik. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dari pendapat karyawan yang mempersepsikan bahwa promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelaksanaan promosi jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri juga berguna bagi perusahaan. Kebutuhan akan kemajuan dan pengembangan karir karyawan menjadi prioritas utama Tribun Pekanbaru untuk melakukan promosi jabatan. Sebab dengan promosi jabatan moral karyawan sebagai pekerja akan naik sehingga menjadi kebanggaan tersendiri di diri karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan untuk mengetahui lebih jelas dan pasti mengenai

"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RIAU MEDIA GRAFIKA/ TRIBUN PEKANBARU".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: **"Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru ?"**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pelaksanaan promosi jabatan karyawan di Tribun Pekanbaru.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di Tribun Pekanbaru.
3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Tribun Pekanbaru.

1.4 Kerangka Teori

Promosi jabatan merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, dimana seorang karyawan akan mengalami perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi atas prestasi yang dicapai, dengan nilai wewenang, tanggung jawab, kewajiban, hak, status, dan penghasilannya lebih besar dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja yang dinyatakan dengan kinerja yang maksimal. Menurut **Abdurrahmat Fathoni (2006:121)** terdapat beberapa indikator promosi jabatan yang dapat dipertimbangkan dalam setiap kajian diantaranya adalah: Aspek Kejujuran, Aspek Disiplin, Aspek Prestasi Kerja, Aspek Loyalitas, Aspek Pendidikan, Aspek Kepemimpinan, dan spek Komunikatif.

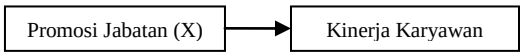
Kinerja Karyawan adalah hasil pengukuran kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan (**Simamora, 2000:335)** meliputi elemen sebagai berikut: Kedisiplinan, Tanggung jawab Pekerjaan, Kemampuan Bekerjasama, Ketelitian, Kecakapan dan Hasil Kerja.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga masih perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesa. Sehingga berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab pemasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu "*Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru*".

1.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Abdurrahmat Fathoni (2006:121), Simamora (2000) data olahan 2014

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini bersifat asimetris, yaitu berarti penelitian ini bersifat satu arah. Sehingga fokus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel promosi jabatan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan swasta penerbitan surat kabar harian yang berada di Provinsi Riau, yaitu di PT Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru yang berlokasi di Jalan H. Imam Munandar No. 383, RT. 01 RW. 04, Bukit Raya, Pekanbaru.

1.7.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru yaitu sebanyak 137 orang karyawan. sedangkan sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode Slovin, yaitu berjumlah 58 orang.

1.7.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data ini diperoleh dari responden yang berupa data identitas responden yakni usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan dan jawaban dari pernyataan tentang promosi jabatan, dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah karyawan, struktur organisasi, profil atau gambaran umum kantor dan unit kerja, data promosi karyawan, data perkembangan usaha, data karyawan masuk dan keluar yang diperoleh dari dokumen atau arsip PT Riau Media Grifika/Tribun Pekanbaru.

1.8 METODE PENGUMPULAN DATA

1.8.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Kuesioner ini diberikan kepada 58 orang karyawan PT Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru yang di jadikan responden.

1.8.2 Wawancara

Mengadakan tanya jawab langsung secara lisan kepada sebagian responden maupun kepada karyawan PT Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru yang dianggap perlu guna mendukung data yang tidak ditemui di instrument kuesioner dan observasi.

1.9 ANALISIS DATA

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah analisis dengan mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian analisis kuantitatif perhitungan statistik dicari melalui program SPSS. Untuk itu penulis menggunakan perhitungan statistik melalui program *SPSS 22 for windows.*

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada analisis Regresi Linear Sederhana, hubungan fungsional antara variabel independen Y dan variabel dependen X berbentuk fungsi linear, yaitu:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Koefisien b pada X yang disebut koefisien regresi menunjukkan tingkat ketergantungan Y pada X. Kalau b = 0, maka Y tidak tergantung pada X. Dengan nilai :

$$\mathbf{a} = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\mathbf{b} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika *Koefisien Korelasi Product Moment* dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut **(Sugiyono, 2004:104)**:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2) - (\sum X)^2}\ X\ \sqrt{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

b. Uji Reliabilitas Data

Untuk melihat reliabilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Croncbach's Alpha* masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Croncbach's Alpha* nya lebih besar dari 0.6. Sebaliknya jika koefisien *Croncbach's Alpha* lebih rendah dari 0.6 maka instrument tersebut tidak reliabel untuk

digunakan dalam penelitian ini. **(Arikunto, 2010)**

H

3. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel besas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik. Dengan kata lain dapat dirumuskan sebagai berikut:

KD = r^2 x 100% (Riduwan, 2007:81)

Dimana :
KD = Koefisien Determinasi
r^2 = Koefisien Korelasi

b. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

1. Menentukan hipotesis
   Ho : Variabel Independen (Promosi Jabatan) secara signifikan tidak bepengaruh terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).
   Ha :Variabel Independen (Promosi Jabatan) secara signifikan berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).
2. Menentukan tingkat signifikansi
   Tingkat signifikansi menggunakan α = 5% (signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).
3. Menetukan *t* hitung
   Berdasarkan tabel akan diperoleh *t* hitung setelah perhitungan melalui SPSS.
   Kriteria Pengujian:
   a. Ha diterima jika nilai *t* hitung > t tabel
   b. Ho diterima jika nilai *t* hitung < t tabel
   Dimana pernyataannya ialah:
   Ha: Ada pengaruh antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan
   Ho: Tidak ada pengaruh antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan

1.10 Hasil Pembahasan

1.10.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* lebih besar dari r-tabel.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 58 orang. Maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom)* = n – k – 1, merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel. Jadi df = 58-1-1= 56, pada tingkat kemaknaan 5% didapat r-tabel = 0,258.

Tabel 3.23
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Promosi Jabatan	Kinerja Karyawan		
1	0,496	0,547	0,258	Valid
2	0,542	0,656	0,258	Valid
3	0,634	0,376	0,258	Valid
4	0,503	0,365	0,258	Valid
5	0,555	0,521	0,258	Valid
6	0,361	0,531	0,258	Valid
7	0,486	0,545	0,258	Valid
8	0,459	0,443	0,258	Valid
9	0,435	0,561	0,258	Valid
10	0,444	0,635	0,258	Valid
11	0,554	0,531	0,258	Valid
12	0,345	0,447	0,258	Valid
13	0,457	0,523	0,258	Valid
14	0,674	0,653	0,258	Valid
15	0,465	0,387	0,258	Valid
16	0,543	0,489	0,258	Valid
17	0,543	0,498	0,258	Valid
18	0,546	0,491	0,258	Valid
19	0,564		0,258	Valid
20	0,465		0,258	Valid
21	0,654		0,258	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS 22 *for windows* menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 3.24
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria/ Nilai Batas	Keterangan
1.	Promosi Jabatan	0,906	0,6	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,894	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dari tabel diatas memaparkan angka pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

1.10.2 Regresi Linear Sederhana

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.25
Hasil Analisis Regresi Linear sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t - hitung
Konstanta	11,025	4,026
Promosi Jabatan	0,821	12,242
R : 0,854 R Square : 0,832 Adjusted R : 0,829		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 3.25 diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan Konstanta (a) sebesar 11,025 dan Koefisien Variabel (b) Promosi Jabatan sebesar 0,821. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya ialah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.025 + 0.821X$$

Kinerja Karyawan = 11,025 + 0,821 Promosi Jabatan

a = Nilai Konstanta dari *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian sebesar 11,025 Artinya apabila Promosi Jabatan diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan bernilai 11,025

b = Angka Koefisien Regresi dalam penelitian ini sebesar 0,821. Artinya setiap peningkatan Promosi Jabatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,821.

Selanjutnya, untuk tingkat korelasi yaitu sebesar 0,854 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya. Menurut Bungin pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Tribun Pekanbaru memiliki hubungan yang sangat Tinggi yakni berada pada interval 0,80 – 1,000 sesuai dengan interval korelasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.26
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah/ pengaruh sangat lemah
0,20 – 0,399	Keeratan hubungan rendah/ pengaruh lemah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang/ pengaruh sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat/ pengaruh kuat
0,80 – 1,000	**Keeratan hubungan sangat tinggi/ pengaruh sangat kuat**

Sumber: Bungin, 2005:184

1.10.3 Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a) Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Pengukurannya ialah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0.832 atau 83,2%. Artinya sebesar 83,2% variabel kinerja karyawan Tribun Pekanbaru dipengaruhi oleh promosi jabatan, sedangkan sebesar 16,8% berikutnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

b) Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakan variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel, maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap

variabel terikat (Ho *ditolak,* Ha *diterima*).

2. Jika t hitung < t tabel, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ho *diterima,* Ha *ditolak*).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa **t** hitung yang lebih besar dari **t** tabel yaitu 12,242 > 2,003 dan hasil dari Sig 0,000 < 0,05 yang mempunyai makna, Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya Promosi Jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tribun Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan Tribun Pekanbaru dapat diterima.

1.11 KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Promosi Jabatan yang telah dilaksanakan oleh manajemen Tribun Pekanbaru secara umum telah sesuai dan tepat sasaran. Namun, ada komponen Promosi Jabatan yang kurang tepat yaitu aspek loyalitas, dimana komponen ini mendapatkan skor terendah dibandingkan dengan komponen lainnya.
2. Kinerja Karyawan Tribun Pekanbaru secara umum sudah berada pada level yang tinggi dalam artian kinerja karyawan Tribun Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, seperti biasa ada komponen yang masih belum berada pada level tinggi, yaitu dimensi hasil kerja, dimana komponen ini berada pada skor level yang rendah dibandingkan dengan komponen yang lainnya.
3. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh dan diketahui yaitu **t** hitung 12,242 > **t** tabel 2,003 dan Sig 0,000 < 0,05. Dari hasil analisis data diatas, maka hipotesa yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Promosi Jabatan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah dikemukakan ssebelumnya, maka disini penulis akan menyampaikan butir-butir saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru sebaiknya memperhatikan setiap item dalam pemberian promosi jabatan kepada karyawan khususnya pada bagian aspek loyalitas. Dalam hal ini pimpinan Tribun Pekanbaru harus lebih memperhatikan kondisi dari karyawan dan lebih cepat tanggap terhadap situasi yang demikian. Sehingga dalam hal ini perusahaan dapat memberikan motivasi yang unggul untuk menyelaraskan suasana kerja, sehingga karyawan Tribun Pekanbaru mempunyai keinginan untuk tetap bekerja diperusahaan, lebih memprioritaskan pekerjaan dan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapainya. Sebab, dengan loyalitas yang tinggi, maka kinerja dan produktivitas karyawanpun akan tinggi pula.
2. Sebagai bagian terpenting dalam aset-aset perusahaan, karyawan yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia hendaknya lebih meningkatkan Kinerjanya meskipun sudah dikategorikan maksimal dalam mencapai kinerja karyawan secara umum. Dalam hal ini setiap karyawan harus lebih meningkatkan lagi hasil kerja yang dicapainya, agar pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai target

yang ingin dicapai, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud secara maksimal.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menambah indikator untuk mengukur variabel promosi jabatan dan kinerja karyawan agar benar-benar dapat terukur dengan benar dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI.* Rineka Cipta. Jakarta.

Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Edisi Pertama. PT. Kencana. Jakarta.

Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid Kesatu*. PT. Intan Sejati, Klaten.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Hasibuan, Malayu S. P..2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi).* PT Bumi Aksara. Jakarta

. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama,* FE-UGM, BPFE. Yogyakarta

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung

Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia Edisi 3. Edisi I*. BPEE. Yogyakarta

Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi 10*. Penerbit Erlangga. Jakarta

Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia. Jakarta

Nuraini, Dra. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Riau

Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua.* Ghalia Indonesia. Bogor

Riduwan, dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Alfabeta. Bandung

Santosa Budi Prabayu. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

www.elfryn.blogspot.com

djajendra-motivator.com

SKRIPSI

Budi Rahman Supratman (2012) Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Medan Iskandar Muda

Ruliadi Krisna (2014) Hubungan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT Tribun Pekanbaru.