

SKRIPSI

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN REKAN SEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERKEBUNAN LUBUK RAJA PT. SERIKAT PUTRA PELALAWAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive

Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru



OLEH :

ELISAWATI

10771000020

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN REKAN SEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERKEBUNAN LUBUK RAJA PT. SERIKAT PUTRA PELALAWAN

Oleh :

ELISAWATI

Penelitian ini dilakukan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan di komplek PKS Perkebunan Lubuk Raja, Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan sebanyak 65 orang dan menjadi sampel yang mewakili populasi sebanyak 40 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap promosi jabatan dan rekan sekerja (variabel independen) pengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) bahwa pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan secara simultan adalah berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai perolehan $F_{hitung} 55.492 > F_{tabel} 3.238$ atau $P\ value\ sebesar\ 0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Sedangkan pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan secara parsial adalah berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai $t_{hitung} 10.221 > t_{tabel} 2.023$ atau $P\ Value\ 0.000 < Alpha\ ()\ 0.05$ untuk variabel promosi jabatan dan nilai $t_{hitung} 6.593 > t_{tabel} 2.023$ atau $P\ Value\ 0.000 < Alpha\ ()\ 0.05$ untuk variabel rekan sekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.736. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan dan rekan sekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 26.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : kinerja, promosi jabatan, rekan sekerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Pengertian Kinerja	12
2.3 Penilaian Kinerja.....	13
2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.5 Promosi Jabatan	18
2.6 Asas-asas Promosi Jabatan	21
2.7 Syarat-syarat Promosi Jabatan	22
2.8 Pengembangan Karyawan Dalam Rangka Promosi Jabatan.....	25
2.9 Rekan sekerja	27
2.10 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	31
2.11 Kerangka Berfikir	32
2.12 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	34

3.2 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Uji Kualitas Data.....	38
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.8 Uji Hipotesis	43

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Serikat Putra Pelalawan.....	46
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.3 Gambaran Tugas	53
4.4 Visi dan Misi Perkebunan Lubuk Raja	65

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	67
5.2 Deskripsi Variabel	69
5.3 Uji Kualitas Data.....	76
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
5.5 Model Regresi Linier Berganda.....	81
5.6 Uji Hipotesis	82

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	86
6.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Standar Operasional Prosedur dan Realisasi Ketercapaian Karyawan Pada Perkebunan LubukRaja PT. Serikat Putra Pelalawan Tahun 2006-2010	3
1.2 Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi Pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan Tahun 2006-2010.....	4
1.3 Perkembangan Promosi Jabatan Pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan	6
3.1 Pembagian Populasi dan Sampel Berdasarkan Unit Kerja	
Masing-masing Bidang	38
5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia	67
5.2 Responden Menurut Pendidikan	68
5.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi.....	71
5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekan Sekerja.....	73
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	75
5.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pertanyaan Promosi Jabatan, Rekan Sekerja, dan Kinerja	77
5.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
5.9 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas	79
5.10 Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	80
5.11 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda	81
5.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	82
5.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial	83
5.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	84
5.15 Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha tampak semakin marak seiring dengan perkembangan perekonomian. Kondisi perekonomian yang tidak kunjung membaik mendorong perusahaan-perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja usahanya agar terus dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Kondisi seperti ini berlaku bagi semua bentuk perusahaan baik di bidang manufaktur ataupun di bidang jasa.

Berbicara mengenai kinerja, kaitan tidak terlepas dari seseorang atau lebih karyawan yang bekerja dan melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan/ instansi/ organisasi swasta atau pemerintah. Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan.

Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yaitu mengenai pengadaan TBS (tandan buah segar) sawit untuk diolah menjadi CPO (*crude palm oil*) atau minyak kelapa sawit mentah. Oleh karena itu faktor utama penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Berdasarkan hal tersebut untuk menjawab persaingan global perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam hal ini faktor-faktor yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah

faktor individu dan faktor situasi.

Untuk menjawab kebutuhan pasar yang terus meningkat terhadap CPO (*crude palm oil*) memungkinkan produksi minyak kelapa sawit di Indonesia terus ditingkatkan, dalam hal ini kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan. Karena perusahaan tidak akan mampu bersaing apabila kinerja karyawannya rendah.

Sejalan dengan perkembangan itu maka sektor perkebunan kelapa sawit memerlukan ketersediaan tenaga kerja yang terus bertambah dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai, dan juga kinerja yang baik. Karena kinerja karyawan juga berkaitan dengan mutu *out put* dari perusahaan. Kinerja yang baik akan menghasilkan mutu yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya.

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

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat juga dilihat dari kemampuan karyawan untuk meyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP).

Tabel 1.1 : Standar Operasional Prosedur dan Realisasi Ketercapaian Karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan pada Tahun 2006-2010.

No	SOP	Persentase yang terealisasi				
		2006(%)	2007(%)	2008(%)	2009(%)	2010(%)
1	Pemupukan	70	75	80	65	70
2	Semprot piringan	80	70	70	70	75
3	Bongkar tumbuhan pengganggu	75	80	70	80	65
4	Semprot gawangan	65	70	75	75	70
5	Wiping ilalang	70	85	80	60	70
6	Tunas pokok	75	90	80	70	80
7	Rawat jalan manual	70	75	65	80	60
8	Potong buah	80	75	85	80	75
9	Rawat jalan mekanis	90	80	70	85	70
	Rata-rata	75,00%	77,78%	75,00%	73,89%	70,56%

Sumber : PT. Serikat Putra Pelalawan

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat tingkat ketercapaian karyawan terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan perusahaan tidak pernah tercapai 100% dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2006 tercapai hanya 75% dari standar yangtelah ditetapkan, di tahun 2007 sebesar 77,78%, serta pada tahun 2008 sebesar 75,00%, pada tahun 2009 73,89%, dan pada tahun 2010 sebesar 70,56%.

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

Pelaksanaan disiplin kerja dan mentaati ketentuan jam kerja para karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang berkaitan dengan absen yaitu tidak bekerja seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa atau cuti, cepat pulang atau lambat masuk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat

Putra Pelalawan tahun 2006-2010.

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan Tahun 2006-2010.

Tahun	Jumlah karyawan	Hari Efektif kerja/thn	Absensi		Lambat masuk		Cepat pulang	
			Org/tahun	%	Org/tahun	%	Org/tahun	%
2006	50	312	20	40,00	10	20,00	15	30,00
2007	55	312	17	30,90	7	12,73	7	12,72
2008	58	312	15	25,86	10	17,24	8	13,79
2009	65	312	18	27,69	8	12,30	7	10,77
2010	65	312	10	15,38	9	13,85	5	7,69
Total	293		80	27,30	44	15,02	42	14,33

Sumber : PT. Serikat Putra Pelalawan

Dapat kita lihat pada tabel 1.2 diatas bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2006-2010 sebanyak 80 orang sebesar 27,30%, karyawan yang terlambat masuk sebanyak 44 orang sebesar 15,02%, karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir sebanyak 42 orang sebesar 14,33%. Tingkat kedisiplinan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan semakin meningkat, antara lain karyawan yang tidak masuk kantor pada waktunya semakin berkurang begitu juga dengan karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir.

Dalam usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktifitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal

ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan kinerja yang lebih disatu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Pada tabel 1.3 dapat kita lihat perkembangan promosi jabatan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.

Tabel 1.3 : Perkembangan Promosi Jabatan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.

No	Bagian	2006		2007		2008		2009		2010	
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
1.	Adm. Payroll	1	1	1	1	1	-	1	1	1	-
2	Personalia	1	-	1	1	1	-	1	1	1	1
3	Kasir	1	1	1	1	1	-	1	1	1	1
4	Ka. Gudang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	Pembukuan	1	1	1	-	1	1	1	-	1	1
6	Mant. Tanaman	1	-	1	-	1	1	1	1	1	1
7	Opr. Komputer	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
8	Opas. Kantor	1	1	1	-	1	-	1	1	1	1
9	Mant. Buah	1	1	2	1	1	2	1	-	1	1
10	Adm. Tanaman	1	1	1	1	2	1	1	-	1	1
11	Adm. Pembelian	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Krani Devisi	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4
13	Mdr. 1	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3
14	Mdr.Bpt	5	2	3	2	1	1	4	3	3	2
15	Mdr. Panen	5	5	7	7	10	10	9	9	6	5
16	Mdr. Pupuk	5	4	5	3	4	4	4	2	5	5
171	Mdr. Semprot	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2
8	Mdr. Perawatan	2	1	1	1	2	2	1	1	1	-
19	Mdr. Transport	1	-	1	1	1	-	1	-	1	1
20	Tim Mutu/labor	5	3	6	4	2	2	5	5	8	7
Jumlah		48	32	47	36	44	37	48	41	46	39

Sumber : PT.Serikat Putra Pelalawan

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Dari tabel 1.3 diatas dapat kita lihat target dan realisasi promosi jabatan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan pada tahun 2006-2010 dari tahun ke tahun semakin tercapai. Pada tahun 2006 target yang kan dipromosikan yaitu sebanyak 48 orang dan yang terealisasi 32 orang, pada tahun 2007 targetnya yang kan dipromosikan sebanyak 47 orang yang terealisasi sebanyak 36 orang, sedangkan pada tahun 2008 target sebanyak 44 orang yang terealisasi sebanyak 37 orang, pada tahun 2009 target yang dipromosikan sebanyak 48 orang yang terealisasi sebanyak 41 orang, dan pada tahun 2010 target yang dipromosikan sebanyak 46 orang yang terealisasi sebanyak 39 orang. Promosi jabatan ini dilakukan untuk menempati jabatan kosong didalam Perkebunan Lubuk Raja dan sisanya setelah dipromosikan dipindah tempatkan keperkebunan-perkebunan lain di PT. Serikat Putra Pelalawan.

Dan begitu juga dengan Rekan sekerja diduga sssangat berpengaruh sekali terhadap tingkah dan prilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan oleh jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan disekitarnya.

Promosi jabatan tidak hanya diperlukan untuk merumuskan kebijakan manajemen dalam meningkatkan pekerjaan dimasa yang akan datang Tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri sebagai informasi umpan balik tentang kemampuan dan keterampilan periode yang akan dipergunakan untuk menentukan langkah, pembinaan serta sasaran untuk memberikan apresiasi kepada karyawan berupa pengembangan karir bagi setiap karyawan.

Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada

kantor perusahaan tersebut dan kemudian hasil penelitian yang penulis lakukan akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : “ **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN REKAN SEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERKEBUNAN LUBUK RAJA PT. SERIKAT PUTRA PELALAWAN.**

1.2 Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan?
2. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan
- b. Untuk mengetahui bagaimana rekan sekerja pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.

- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja secara simultan dan parsial pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan perusahaan lebih lanjut khususnya tentang sumber daya manusia.
- b. Sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan serta sumbangan pikiran dalam rangka pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan manajemen personalia dalam hal kinerja karyawan.
- c. Sebagai sumber informasi bagi penelitian lebih lanjut dalam permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membagi dalam enam bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori yang melandasi tentang pembahasan skripsi, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai hasil penelitian dan evaluasi terhadap hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan dan juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik (Simamora, 2006 :4).

Sedangkan menurut pendapat lain manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Notoatmodjo, 2003 : 117).

Manajemen sumber daya manusia adalah mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan

perusahaan.

Seperti yang kita ketahui kedudukan manusia di dalam perusahaan baik kecil maupun besar sangatlah penting karena manusia sebagai pokok atau inti dari semua kegiatan yang ada dalam perusahaan.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job discriptionnya* (**Siagian, 2006:168**).

Kemudian pengertian kinerja menurut pendapat lain yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan (**Kartono, 2001:32**).

suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing (**Manullang, 2001:315**).

Perusahaan memandang kinerja tiap karyawan secara strategis sebagai sarana untuk membantu perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif sehingga setiap personil perusahaan dituntut supaya dapat bekerja efektif, efisien, berkualitas, dan berkuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Namun keberhasilan ini tidak terlepas dari usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada bawahan dengan melakukan pengembangan atau usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan juga

moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Karyawan bisa belajar seberapa besar seberapa mereka melalui sarana informal seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apabila ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan perusahaan dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Keberhasilan organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan dalam *line* paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar dalam meningkatkan instansinya.

2.3 Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kerja dianggap paling menakutkan oleh orang-orang yang menganggap kemampuannya rendah.

Dampak penilaian kinerja atas organisasi akan membantu dalam hal-hal seperti dalam pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik

atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktifitas-aktifitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan.

penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau diskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkiat dari seseorang atau suatu kelompok (**Cascio, 2000:267**). Kemudian pendapat lain mengatakan penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/ jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya (**Wahyudi, 2002:101**).

Objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approach centred*) bergerak kearah pekerjaan (*job centered*) dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objatif centered*) (**Putti, 2001:50**). Dalam kaitan ini dapat juga dikaitkan sebagai input-proses-output. Pendekatan penilaian kinerja berdasarkan kajian input-proses-output lebih lanjut dijelaskan oleh (**Ruky, 2001:50**) yaitu :

1. Kinerja berdasarkan input

System ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun, dan lain-lain.

2. Kinerja berorientasi proses

Melalui sistem ini kinerja diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan kata lain, penilaian masih tetap tidak difokuskan pada kuantitas dan kualitas hasil yang di capainya, yang diteliti adalah bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan.

3. Kinerja berorientasi output

Sistem ini juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasis pencapaian sasaran individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau yang dicapai karyawan. Sistem ini berbasiskan pada konsep manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objektivitas/ MBO*).

Secara garis besar diketahui melalui apa yang perlu dan harus di ukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Terdapat beberapa unsur yang dinilai untuk menetapkan prestasi pekerja baik dari sisi masukan, maupun dari sisi proses dan keluaran (**Umar, 2008:212**) yaitu:

- a. Kualitas kerja yang mampu diselesaikan.
- b. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal.
- c. Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja.
- d. Kesadaran akan tugas yang dibebankan.

- e. Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang diemban.
- f. Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas.
- g. Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan.
- h. Kemampuan pengambilan keputusan.
- i. Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan.
- j. Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain.
- k. Persahabatan karyawan dengan kolega kerja.
- l. Sikap terhadap pengawasan atasan karyawan dan rekan kerja.
- m. Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja.
- n. Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri.
- o. Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah.
- p. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan.

Tujuh elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja karyawan menurut **(Siagian, 2002 : 169)** yaitu :

- a. Sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
- b. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur
- c. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritis, dapat didivensifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
- d. Menghasilkan penilaian kinerja setiap karyawan.
- e. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja secara berkala dalam kehidupan kekayaan seorang dalam suatu organisasi.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Faktor kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *Reality* artinya, pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika pegawai bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup kepada antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (**Mangkunegara, 2005: 14**). Para ahli lain mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :
 1. Lingkungan kerja
 2. Gaya kepemimpinan

3. Motivasi
4. Kompensasi
5. Hubungan sosial dalam bekerja (**Mar'at, 1997 : 5**)

Sedangkan menurut pendapat yang lainnya lagi mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Lingkungan kerja
2. Promosi jabatan
3. Latihan dan pengembangan karyawan (**Handoko, 2003 : 46**).

2.5 Promosi Jabatan

Setiap manusia selalu ingin maju dalam kehidupannya, begitu pula dengan pekerjaannya, pekerjaan sesuai dan cocok bagi karyawan kan meningkatkan kesempatan karyawan tersebut untuk menunjukkan kemampuannya. Apabila kemampuan itu ditunjukkan melalui motivasi kerja yang tinggi serta kinerja yang baik maka otomatis promosi jabatan akan dimulailah pengembangan karir karyawan tersebut.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, maka kewajiban, hak, status, dan penghasilan akan semakin besar (**Hasibuan, 2002 : 169**).

Dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan diperlukan kriteria-kriteria khusus yang membuat organisasi perusahaan atau lembaga

memilih karyawan tersebut. Biasanya untuk jabatan yang berbeda maka kriterianya akan berbeda pula.

Pendapat lain mengatakan tentang promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar (**Siagian, 2002 : 169**).

Perlu disadari bahwa promosi jabatan punya akibat-akibat sampingan yang biasa terjadi juga dalam memberikan promosi jabatan, antara lain :

- a. Kesalahan dalam mempromosikan orang yang duduk pada suatu jabatan
- b. Rasa iri yang ditimbulkan dari hasil promosi terhadap orang lain
- c. Promosi terlalu dipaksakan sehingga hasil yang didapatkan tidak maksimal.

Promosi jabatan adalah suatu alur yang harus dilalui oleh seorang karyawan untuk mengembangkan karirnya. Tanpa adanya suatu promosi jabatan maka karir seseorang tidak akan beranjak dari keadaan semula.

Pemberian promosi kepada seorang karyawan, berarti bahwa karyawan tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi perusahaan. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu bisa tetap, tapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya.

Ada beberapa alasan mengapa dalam suatu perusahaan perlu diadakan promosi jabatan, yaitu :

1. mempertinggi semangat kerja karyawan

jika promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan kinerja yang tinggi, maka akan ada daya perangsang bagi para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan dan ini dapat diakibatkan dengan adanya pemberian promosi yang objektif.

2. Menjamin stabilitas karyawan

Salah satu yang menyebabkan stabilitas karyawan adalah direalisirnya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat dan obyektif. Bila mana kebutuhan-kebutuhan karyawan mendapat perhatian sewajarnya yang mana promosi adalah salah satu diantaranya, maka para karyawan akan merasa aman untuk terus menjalankan hubungan kerja dengan perusahaan.

3. Memajukan karyawan

Karyawan yang dapat cukup memberikan prestasi besar harus dikembangkan dengan menugaskan ia untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dengan kata lain dengan jalan promosi (**Manullang, 2006:155-156**).

Akhirnya promosi direalisasikan pula untuk dapat memajukan karyawan.

Karyawan yang cukup memberikan prestasi besar harus dikembangkan dengan menugaskannya untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab dengan kata lain dengan jalan promosi. Memajukan dan mengembangkan karyawan suatu perusahaan berarti dapat mengecap kecakapan dan kesanggupan karyawan

sebesar-besarnya.

Maka promosi haruslah dilakukan dengan cara yang obyektif, yakni dengan mengadakan penilaian kecakapan secara obyektif kepada karyawan yang akan dipromosikan.

2.6 Asas-asas Promosi Jabatan

Adapun asas promosi jabatan adalah sebagai berikut, yang asas-asas ini harus dituangkan dalam program promosi agar karyawan dapat mengetahuinya.

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berassakan kepada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. karyawan baru akan dipromosikan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan mempunyai perangkat (rangking) terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang kosong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada didalam perusahaan (**Hasibuan, 2003:108-109**).

2.7 Syarat-syaat Promosi Jabatan

Program promosi memiliki informasi yang jelas, apa yang dijadikan syarat untuk promosi jabatan didalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan pada suatu perusahaan adalah :

1. Pengalaman

Banyaknya pengalaman seorang karyawan sering kali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih baik diharapkan kemampuan yang lebih tinggi.

2. Tingkat pendidikan

Ada juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan untuk jabatan tertentu. Alasannya dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati

pertaturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting menjadi syarat promosi karena hanya dengan disiplin memungkinkan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

4. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja seringkali dipakai sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang lebih tinggi dapat diharapkan tanggung jawab yang lebih besar.

5. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat penting.

6. Kerja sama

Pegawai dapat bekerja sama harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran organisasi.

7. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dan bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

8. Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang mampu untuk

dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

9. Komunikatif

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

10. Kepemimpinan

Karyawan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya (**Hasibuan, 2003:111-112**).

Dalam menetapkan syarat promosi jabatan tertentu tidak harus seluruh syarat tersebut dicantumkan. Pada umumnya hanya beberapa syarat saja yang perlu dicantumkan dengan tujuan promosi jabatan yang diadakan, seperti mengenai kinerja dan senioritas karyawan. Promosi jabatan ini dapat dilakukan karena kemauan penguasa yang mempunyai kebijakan, apakah karena kewenangannya atau karena politik tertentu.

Untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dapat dilakukan jika diberikan pada karyawan yang lebih rendah jabatannya, sehingga tujuan dari promosi jabatan itu adalah :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berkinerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang

semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.

3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi jabatan kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus percobaan (**Hasibuan, 2006:113**).

2.8 Pengembangan Karyawan Dalam Rangka Promosi Jabatan

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor produksi lainnya, jika dilihat dari segi nilai ekonomisnya faktor produksi lainnya akan semakin merosot bila semakin lama digunakan. Lain halnya dengan tenaga kerja yang dapat dikembangkan keterampilan serta kemampuannya dalam bekerja, baik dengan pelatihan atau pendidikan. Suatu pengembangan dapat dikatakan pelatihan jika yang diberikan merupakan bimbingan yang aplikatif dalam suatu

bidang pekerjaan. Disebut sebagai pendidikan bila yang diberikan berguna untuk jangka panjang yang tidak langsung berguna untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (**Hasibuan, 2006:69**).

Sedangkan pengertian yang lain adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum (**Mangkunegara, 2001:44**).

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan yang harus disusun dengan cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengembangan karyawan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketat persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Setiap bagian perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kualitas pekerjaannya baik hingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

Tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan

kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya kinerjanya menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

2.9 Rekan Sekerja

Rekan sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya (**Robbins, 2003:108**).

Dari pengertian di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa yang termasuk rekan sekerja adalah teman kerja satu tim, teman kerja tim lain tapi masih dalam ruang lingkup perusahaan, atasan tim, dan semua karyawan yang berhubungan dalam suatu perusahaan.

Hubungan antara rekan sekerja berdasar pembagiannya (**Robbins, 2003:111**) yaitu :

a. Hubungan internal-Vertikal

Hubungan internal vertikal ini perlu dibina secara terus menerus karena merupakan kekeatan atau faktor yang sangat penting dalam suatu kerja sama tim. Dalam hal ini pimpinan perlu membina hubungan komunikasi yang harmonis dengan semua anggota tim. Dengan adanya hubungan langsung secara pribadi antara pimpinan dengan para anggota maka dapat diperoleh informasi yang sangat penting bagi kemajuan kerjasama tim, dalam hal ini pimpinan agar dapat mengetahui berbagai pendapat, saran, keluhan, keinginan, harapan, dan kebutuhan anggota tim. Hubungan kerja internal vertikal yang paling penting dalam suatu

organisasi adalah terjalinnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan (staf dan karyawan).

b. Hubungan internal-Horizontal

Adalah hubungan yang berlangsung secara mendatar antara staf atau antara karyawan yang masing-masing mempunyai kedudukan yang setingkat atau selevel. Hubungan ini bersifat informatif antar teman bekerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan, hubungan ini dapat berlangsung secara satu arah atau dua arah. contoh hubungan satu arah adalah A dan B selevel sebagai karyawan suatu perusahaan, A menyampaikan perintah pimpinannya kepada B untuk mengirimkan barang keluar kota, diantara A dan B tidak terjadi hubungan instruksi secara timbal balik, karena itu hubungan itu disebut hubungan satu arah. apabila hubungan antar karyawan berlangsung secara timbal balik maka itu disebut hubungan dua arah.

Pendapat lain menyatakan rekan sekerja adalah Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik (**Sumarni, 2000:225**).

Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan

meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Dalam keseharian manusia, gesekan dengan sesama tak terelakkan.

Untuk mengurangi gesekan, ada seperangkat kode etik untuk dipahami :

1. Bersikap sopan santun dan ramah
2. Perhatian terhadap orang lain
3. Mampu menjaga perasaan orang lain
4. Toleransi dan rasa ingin membantu
5. Mampu mengendalikan emosi diri

Rekan sekerja adalah segala-galanya. Pekerjaan akan berhasil baik, apabila sudah terbangun sistem kerja sama yang kondusif. Kiat sederhana agar dihormati rekan sekerja :

1. Jangan menganggap teman sebagai pesaing, tetapi mitra kerja
2. Kembangkan kebiasaan saling membantu
3. Kembangkan kebiasaan saling mengingatkan
4. Usahakan tidak terjadi konflik
5. Kembangkan kebiasaan diskusi sehat
6. Jangan menjatuhkan teman dihadapan atasan

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki

lingkungan kerja yang kurang baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Dikarenakan adanya hubungan antara kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan yang bekerja. Jangan sampai ketidak serasian hubungan karyawan dapat menurunkan semangat kerja yang berakibat dapat menurunnya produktivitas.

Dalam hubungan antar karyawan ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kinerja yang tinggi timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi.

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim. Kinerja yang tinggi dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. Hubungan yang konsisten berkaitan dengan kinerja dalam tenggang rasa.

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya

mempunyai pandangan hidup yang sama. Kinerja bisa menjadi semakin meningkat ketika karyawan dan atasan mempunyai hubungan yang positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin transformasional, maka tenaga kerja akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Dari pekerjaan orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial (**Robbins, 2002:109**). Oleh karena itu tidak heran memiliki rekan kerja yang sportif dan bersahabat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Prilaku dari pimpinan juga merupakan penentu utama terhadap kinerja karyawan, studi-studi umumnya menemukan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan bila penyelia yang langsung memahami dan secara bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka.

Selanjutnya dikatakan bahwa kebanyakan orang lebih senang berkomunikasi dengan yang tingkat statusnya sama dengan mereka atau lebih tinggi dari pada orang yang dibawah mereka. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai bila mana pimpinan dapat secara langsung memahami, bersahabat, dan memberikan pujian atas kinerja karyawan yang baik, mendengar pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka.

2.10 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Islam juga menganjurkan bahwa manusia itu harus senantiasa untuk terus berusaha dan beramal, sebab manusia

sebagai khalifah dibumi diciptakan oleh Allah dalam bentuk yang paling sempurna. Islam menyuruh orang untuk beramal dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Agama islam selalu mengajak setiap umat manusia untuk berusaha, bekerja serta beramal dan selalu memberikan manfaat bagi diri maupun bagi orang lain serta dunia maupun akhirat. Allah menjanjikan orang-orang yang beramal akan dijadikan khalifah dimuka bumi.

Firman Allah Surat An-nur : 55



Artinya : Dan Allah Telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana dia Telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang Telah diridhai-Nya untuk mereka, dan dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik. (Q.S. An-nur : 55).

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang yang

beriman dan mengerjakan segala amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka Allah akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

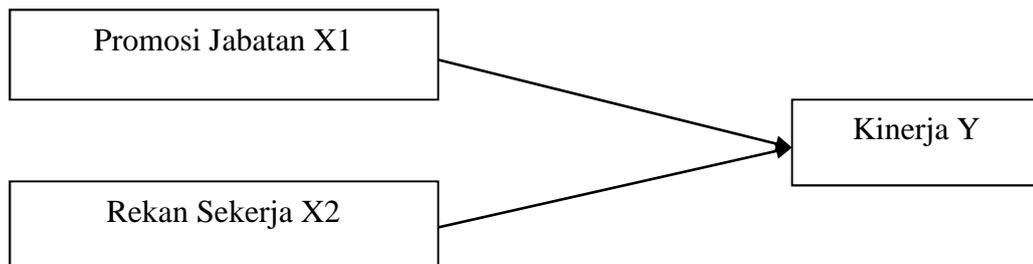
2.11 Kerangka Berfikir

Rekan sekerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkah dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan oleh jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan disekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif maka dapat menyebabkan seorang karyawan akan sangat termotivasi dan mengikat gairahnya dalam bekerja. Rekan sekerja dapat diartikan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Setiap manusia selalu ingin maju dalam kehidupannya, begitu pula dengan pekerjaannya, pekerjaan yang sesuai dan cocok bagi karyawan akan meningkatkan kesempatan karyawan tersebut untuk menunjukkan kemampuannya. Apabila kemampuan ini ditunjukkan melalui kinerja yang baik maka otomatis akan dimulailah pengembangan karir karyawan yaitu dengan cara promosi jabatan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, maka kewajiban, hak, status dan penghasilan akan semakin besar.

Dari uraian diatas kerangka berfikir digambarkan dengan bagan sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka berfikir



1.12 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian merupakan acuan yang digunakan penulis dalam merancang penyelesaian dan pembahasan penelitian yang berkenaan dengan subjek-subjek penelitian. Adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Definisi Dan Konsep Variabel Penelitian

Variabel	Uraian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan <i>job discriptionnya</i> (Siagian, 2006:168).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja yang mampu diselesaikan. b. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal. c. Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja. d. Kesadaran akan tugas yang dibebankan. e. Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang diemban. f. Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas. g. Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan. h. Kemampuan pengambilan keputusan. i. Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan. j. Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain. k. Persahabatan karyawan dengan kolega kerja. l. Sikap terhadap pengawasan atasan karyawan dan rekan kerja. m. Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja. n. Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri. o. Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah. p. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan. 	Likers

<p>Promosi Jabatan (X1)</p>	<p>Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, maka kewajiban, hak, status, dan penghasilan akan semakin besar (Hasibuan, 2002 : 169).</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengalaman b. Tingkat pendidikan c. Disiplin d. Loyalitas e. Kejujuran f. Kerja sama g. Kecakapan h. Prestasi kerja i. Komunikatif j. kepemimpinan 	<p>likerts</p>
<p>Rekan Sekerja (X2)</p>	<p>Rekan sekerja adalah Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik (Sumarni, 2000:225).</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Jangan menganggap teman sebagai pesaing, tetapi mitra kerja b. Kembangkan kebiasaansaling membantu c. Kembangkan kebiasaan saling mengingatkan d. Usahakan tidak terjadi konflik e. Kembangkan kebiasaan diskusi sehat f. Jangan menjatuhkan teman dihadapan atasan 	<p>likerts</p>

2.13 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan untuk tujuan penelitian, dan merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang harus diuji kembali, menurut penulis **“Diduga Terdapat Pengaruh yang Sikonifikan Antara Promosi Jabatan dan Rekan Sekerja Terhadap kinerja karyawan Secara Simultan dan Parsial Pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih objek penelitian pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan. Yang berlokasi di kompleks PKS (Pabrik Kelapa Sawit) di Perkebunan Lubuk Raja, Kecamatan Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Maret 2011 hingga selesai.

1.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis mendapat data yang berasal dari keterangan lisan yang diberikan pimpinan maupun dokumen pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian skripsi adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung di lapangan.
2. Data sekunder, yaitu data dan informasi yang di peroleh dari pimpinan perusahaan, dimana data sekunder ini berupa sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta data dan laporan lain yang mendukung.

1.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan antara lain :

1. Interview (wawancara), yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya langsung dengan penulisan ini yaitu manajer dan karyawan.
2. Kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (**Arikunto, 2002: 108**). Dari pendapat lain disebutkan populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas (**Usman dan Setiady, 2000:43**).

Populasi penelitian adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti di wilayah penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan yang berjumlah 65 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (**Arikunto, 2002:109**). Pendapat lain mendefinisikan sampel penelitian adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu

(Usman dan Setiady, 2000:44). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan Random Sampling atau pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil penulis menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2007 :78) :

$$\text{Rumus } n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

e : Nilai (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%.

Maka besarnya sampel yang akan diambil :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ &= \frac{N}{1 + 65(0,1)^2} \\ &= \frac{65}{1 + 65(0,01)} \\ &= \frac{65}{1 + 0,65} \\ &= \frac{65}{1,65} \\ &= 39,39 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 40 orang karyawan pada perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan.

Tabel 3.1 : Pembagian Populasi dan Sampel Berdasarkan Unit Kerja Masing-Masing Bidang

No	Unit Kerja	Jumlah (orang)
1	Administrasi	3
2	Personalia	1
3	Kasir	1
4	Ka. Gudang	1
5	Pembukuan	1
6	Mantri	3
7	Opr. Komputer	2
8	Opas. Kantor	1
9	Krani Devisi	3
10	Mandor	21
11	Tim Mutu/Labor	3
jumlah		40

1.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

1.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

1.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1.6.1 Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$ Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonieritas*.

1.6.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka $D - W$ di bawah $- 2$ berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka $D - W$ diantara $- 2$ sampai $+ 2$ berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika $D - W$ di atas $+ 2$ berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 2 - du$ terpenuhi.

1.7 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi

pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Rekan Sekerja

e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
- 2) Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
- 3) Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
- 4) Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
- 5) Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

1.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.

1.8.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Secara Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$ maka dikatakan signifikan. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ maka dikatakan tidak signifikan.

1.8.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap

variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konsta. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

1.8.3 Koefisien Korelasi (R).

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- 2) $> 0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah
- 3) $> 0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
- 4) $> 0,5 - 0,75$: Korelasi kuat / erat

5) $> 0,75 - 0,99$: Korelasi sangat kuat / sangat erat

1.8.4 Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Serikat Putra Pelalawan

PT. Serikat Putra Pelalawan adalah anak cabang dari PT. Salim Plantation Jakarta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan mengolahnya menjadi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*crude palm oil*). Pembukaan lahan perkebunan mulai dilakukan pada tahun 1987, serta pada tahun 1988 mulai dilakukan penanaman secara bertahap, pada tahun 1992 penanaman tahap pertama mulai menghasilkan buah atau berproduksi.

PT. Serikat Putra Pelalawan memiliki tiga perkebunan dipulau sumatra yaitu perkebunan Lubuk Raja, perkebunan Bukit Raja, dan perkebunan Kayangan. Pengolahan TBS atau tandan buah segar langsung dilakukan oleh pabrik sendiri yang didirikan pada tahun 1992 hingga menghasilkan minyak kelapa sawit mentah yang akan diolah diluar perusahaan hingga menjadi minyak goreng yang siap untuk dipasarkan.

1. Standar operasional prosedur (SOP) pemupukan
 - a. Untuk menentukan kebutuhan pupuk per batang sawit, dilakukan sampel daun enam bulan sebelum pemupukan oleh tim riset PT. Serikat Putra Pelalawan.
 - Pupuk UREA dua kali dalam 1 tahun.
 - Pupuk ROCK PHOSPATE 1 tahun.
 - Pupuk MOP dua kali dalam 1 tahun.

- Pupuk DOLOMIT 1 tahun sekali.
 - Pupuk KISERITE 1 tahun sekali.
 - Pupuk HGFB 1 tahun sekali.
- b. Pengaturan tempat pemupukan ditentukan divisi sesuai kebutuhan lapangan.
- c. Output 500 kg per hari kerja.
- d. Pengecekan mutu pemupukan oleh karyawan apakah telah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan dilakukan oleh Mandor Pupuk, Mandor 1, Asisten, Askep Manejer.

2. Standar Operasional Prosedur (SOP) Semprot Piringan.

- a. Dilakukan 3 kali dalam 1 tahun.
- b. Output 5 hektar per geng per hari kerja.
- c. Jumlah karyawan dalam 1 geng sebanyak 15 orang.
- d. Pengaturan tempat penyemprotan oleh divisi sesuai dengan rotasi.
- e. Pengecekan mutu penyemprotan oleh Mandor Semprot, Mandor 1, Asisten, dan Askep Manejer.

3. Standar Operasional Prosedur (SOP) Bongkar Tumbuhan Pengganggu (BTP).

- a. Dilakukan dua kali dalam 1 tahun.
- b. Output sebanyak 1-1,5 hektar perhari kerja.
- c. Pengaturan tempat BTP ditentukan oleh divisi masing-masing.
- d. Pengecekan mutu BTP oleh Mandor BTP, Mandor 1, Asisten, dan Askep manajer.

4. Standar Operasional Prosedur (SOP) Semprot gawangan.
 - a. Dilakukan dua kali dalam 1 tahun.
 - b. Output 2 hektar per hari kerja.
 - c. Jumlah karyawan dalam satu geng sebanyak 15 orang .
 - d. Pengaturan tempat penyemprotan ditentukan oleh divisi sesuai dengan rotasi.
 - e. Pengecekan mutu penyemprotan oleh Mandor Semprot, Mandor 1, Asisten, Askep Manejer.
5. Standar operasional prosedur (SOP) Wiping Ilalang.
 - a. Dilakukan dua kali dalam 1 tahun.
 - b. Output 15-20 hektar per hari kerja.
 - c. Dilakukan oleh divisi masing-masing.
 - d. Sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lapangan.
 - e. Pengecekan mutu wiping ilalang oleh Mandor Wiping Ilalang, Mandor 1, Asisten, dan Askep Manejer.
6. Standar operasional prosedur (SOP) Tunas pokok.
 - a. Dilakukan dalam sekali 1 tahun.
 - b. Output satu hektar per hari kerja.
 - c. Tanggung jawab oleh pemanen sesuai dengan ancaknya ketika pemanenan.
 - d. Standar upah penunasan sebesar Rp 1300 per pohon (dengan sistem borong).
 - e. Pengaturan tempat penunasan dilakukan oleh divisi masing-

masing.

- f. Pengecekan mutu penunasan oleh Mandor Penunasan, Mandor 1, Asisten, dan Askep Manejer.

7. Standar operasional prosedur (SOP) Rawat jalan Manual.

- a. Dilakukan sebanyak 2 kali dalam 1 tahun.
- b. Output 4 hektar per hari kerja.
- c. Dilakukan devisi sesuai dengan kebutuhan.
- d. Pengaturan rawat jalan manual ditentukan oleh devisi.
- e. Pengecekan mutu rawat jalan oleh Mandor Rawat Jalan Manual, Mandor 1, Asisten, dan Askep Manejer.

8. Standar operasional prosedur (SOP) Rawat jalan Mekanis.

- a. Sesuai dengan kebutuhan dilapangan.
- b. Dilakukan 12 kali dalam 1 tahun.
- c. Dilakukan oleh bagian Traksi sesuai dengan permintaan devisi.
- d. Pengecekan mutu rawat jalan mekanis oleh Mandor Rawat Jalan Mekanis, Mandor 1, Asisten, dan Askep Manejer.

9. Standar Operasional Prosedur (SOP) Potong Buah

- a. Potong buah dilakukan setelah adanya rekomendasi tim riset berdasarkan hasil sensus kematangan buah yang telah dilakukan sebelumnya.
- b. Output satu hektar perhari kerja.
- c. Jumlah karyawan per geng 5 orang.
- d. Tiga mandoran per devisi

- e. Pengaturan tempat pemotongan buah berdasarkan rekomendasi dari tim riset.
- f. Pengecekan mutu potong buah oleh Mandor Potong Buah, Mandor 1, Askep, dan Asisten Manejer.

Penilaian kinerja oleh perusahaan dilihat dari kualitas kerja karyawan, dan juga dari seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sistem perekrutan karyawan dilakukan secara perekrutan lokal dan secara akad, sedangkan penggajian atau upah karyawan dilakukan dua kali dalam satu bulan. Gajian tahap pertama dinamakan gajian kecil atau pinjaman, gajian kecil ini dilakukan pada minggu kedua setiap bulannya berupa uang tunai dan bahan pokok. Sedangkan gajian tahap kedua adalah gajian besar yang dilakukan pada akhir bulan disetiap bulannya. Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Serikat Putra Pelalawan mengacu kepada UU no. 13 tahun 2007.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Secara umum PT. Serikat Putra Pelalawan tidak jauh berbedah dengan perusahaan-perusahaan perkebunan lainnya. Sebagaimana perusahaan-perusahaan perkebunan lainnya PT. Serikat Putra Pelalawan mempunyai struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas.

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Serikat Putra Pelalawan

adalah stuktur organisasi berbentuk garis atau lini sebagai kerangka atau pedoman dalam pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi perusahaan adalah merupakan suatu kerangka kegiatan perusahaan yang menentukan dan menjelaskan tentang pembagian tugas atau pekerjaan, pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam suatu sistem komunikasi yang serasi sehingga dapat mencapai suatu koordinasi yang baik. Adapun struktur organisasi yang ada pada PT. Serikat Putra Pelalawan dapat dilihat pada gambar berikut :

4.3 Gambaran Tugas

Dengan adanya bentuk organisasi yang jelas maka akan diketahui wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing personil pemegang jabatan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Estate manager (manejer perkebunan)

Sesuai dengan fungsinya sebagai manejer perkebunan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan adalah menjaga kelancaran semua kegiatan perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu sesuai dengan fungsinya sebagai manejer perkebunan, tugas pokoknya adalah melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan. Pengorganisasian dan penggerakan serta pengawasan, yang diwujudkan dalam bentuk :

- a. Merumuskan dan menjelaskan sasaran unit perseroan kepada semua bagian/ afdeling untuk membuat program kerja dan rencana kerja serta rencana anggaran belanja perusahaan setiap tahun.

- b. Meneliti dan mengkonfirmasi Rencana Anggaran Belanja bagian/ afdeling untuk dijadikan sebagai bahan dasar dalam menyusun Rencana Anggaran Belanja Unit Perseroan secara efektif dan efisien.
- c. Memberikan laporan terhadap penyimpangan terhadap direksi guna mendapat tindakan lebih lanjut.
- d. Meneliti dan memperbaiki metode kerja dalam meningkatkan efisiensi.
- e. Mengawasi dan menilai hasil kerja afdeling secara berkelanjutan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, untuk dicarikan tindakan-tindakan perbaikan berikutnya.
- f. Mengendalikan pemakaian dan seefektif dan seefisien mungkin guna lebih meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
- g. Menyusun jadwal kerja dan menyusun laporan kerja sesuai dengan waktunya.

2. Askep

Sesuai dengan fungsinya sebagai Askep, maka tugas dan tanggung jawab dari Askep ini pada umumnya adalah mengurus pengangkatan dan penempatan personalia kebun serta mengurus masalah pemberhentiannya apabila diperlukan.

Secara rinci tugas dan tanggung jawab dari Askep ini adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengangkatan, penempatan, pembinaan hubungan kerja guna terciptanya suatu ketentraman kerja yang baik.
- b. Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja dibidang personlia

kebun secara sistematis berdasarkan ketentuan (norma) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Melaksanakan program kerja yang telah di sahkan oleh manejer secara efektif dan efisien.
- d. Menyelesaikan persoalan karyawan, penerimaan pengangkatan , pemberian hukuman, menurut peraturan yang berlaku demi tegaknya disiplin kerja yang tinggi serta terciptanya hubungan kerjanya yang baik.
- e. Membina keterampilan bawahan melalui pemberian bimbingan dan penyuluhan agar produktivitas kerja dapat menjadi semakin baik.
- f. Menerima laporan karyawan baik lisan maupun tulisan guna dievaluasi lebih lanjut dengan berpedoman kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Melakukan checking terhadap pelaksanaan pemberian hak karyawan dengan meneliti daftar penerimaan oleh karyawan supaya kewajiban perseroan kepada karyawan tidak disalah gunakan.
- h. Menyelesaikan administrasi tenaga kerja, laporan usaha kenaikan pangkat/jabatan dan panen agar tepat pada waktunya.
- i. Mengurus dan menyelenggarakan usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dengan melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien.
- j. Membuat surat perjanjian pinjam rumah dan tanah milik perseroan yang garap oleh pihak lain sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Direksi.

- k. Mengurus semua persoalan yang ada hubungannya dengan pemanfaatan areal guna usaha.
- l. Melaksanakan hubungan masyarakat dengan penduduk setempat serta berusaha untuk membantu meningkatkan kecerdasan dan pengetahuannya melalui pembinaan pendidikan formal.
- m. Mengurus keoulangan karyawan yang berasal dari Jawa yang telah mengakhiri masa perjanjian kerjanya bersama-sama dengan anggota keluarga sesuai dengan waktu perjanjian kerjanya dengan perseroan.
- n. Memberikan saran kepada manajer dalam menyusun kebijaksanaan yang mungkin di tempuh dalam memperbaiki kondisi sosial karyawan pada saat diperlukan.

3. Kepala Tata Usaha

Sesuai dengan fungsinya sebagai kepala Tata Usaha dan tanggung jawabnya didalam organisasi perusahaan ini pada dasarnya melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan administrasi didalam unit perseroan agar dapat berjalan dengan lancar. Sedangkan secara rinci tugas dan tanggung jawab KTU didalam organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan semua anggaran fisik bagian afdeling, dan menyusunnya kedalam anggaran perusahaan baik dalam bentuk anggaran tahunan maupun bulanan.
- b. Menyusun dan mengajukan daftar kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan pokok penerimaan karyawan yang telah ditetapkan.

- c. Mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja teratur dan terpadu.
- d. Membina kesatuan kerja secara baik dan tidak berusaha untuk meningkatkannya melalui diskusi dan rapat-rapat.
- e. Menempatkan tenaga kerja atau (personil) pada bagian atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat keterampilannya, agar kegairahan kerja tetap dapat dipelihara dengan baik.
- f. Menyediakan dana yang dibutuhkan perusahaan serta mengeluarkannya sesuai dengan permintaan setelah mendapat persetujuan.
- g. Membuat daftar upah dan gaji untuk tiap bagian atau afdeling agar setiap orang dapat menerima upah dan gaji sesuai dengan waktu dan hasil kerjanya.
- h. Membayar gaji staf serta melaksanakan penggajian bagian Tata Usaha sesuai dengan daftar gaji yang diterima dari kontrak Direksi.
- i. Melaksanakan dan mengawasi pembukuan sesuai dengan kode rekening dalam system administrasi yang telah ditetapkan.
- j. Menyiapkan semua laporan secara *up-to-date* ke kantor Direksidan ntuk unit perseroan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- k. Melakukan evaluasi terhadap setiap pengeluaran untuk admnistrasi sesuai dengan yang telah dianggarkan serta mencari langkah-langkah pengamanan lebih lanjut guna menghindari terjadinya penyimpangan penggunaan dari anggaran yang telah ditetapkan.
- l. Mengawasi penadaan dan penyimpangan suku cadang melalui

pemeriksaan karyawan gudang.

- m. Membina hubungan kerja sama dengan afdeling secara baik dan teratur dalam memperlancar kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhannya.

4. Asisten Afdeling

a. Tugas Pokok

Mengolah afdeling yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan produksi, pemelgaraan lapangan dan penyelenggan administrasi sesuai RKAP/RKO untuk mencapai kinerja optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Administratur dan Askep.

b. Tanggung Jawab

- 1) Menyusun RKAP/RKO afdeling sesuai dengan Asisten Kepala Tahanan dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 2) Membuat perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pekerjaan dibidang tanaman mulai dari persiapan lahan dan penanaman baru/ulang/konversi, pemeliharaan tanaman belum menghasilkan /tanaman menghasilkan, panen dan pengangkutan produksi ke pabrik serta sarana jalan, jembatan dan saluran air di afdeling.
- 3) Pengelolaan asset dan SDM yang ada di afdeling
- 4) Penyelenggaraan operasional administrasi afdeling yang men jadi tanggung jawabnya serta membuat laporan kegiatan perusahaan

sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

c. Wewenang

- 1) Membuat konsep RKAP/RKO, serta mengelola asset dan SDM yang ada.
- 2) Mengatur/mengendalikan, mengawasi penggunaan tenaga kerja, dan hasil kerja, biaya, satuan fisik barang, dan transportasi, sesuai dengan ketentuan untuk mencapai sasaran yang optimal mengacu RKAP/RKO.
- 3) Menyelenggarakan administrasi afdeling (menandatangani dokumen dan penerbitan laporan sesuai ketentuan administrasi).
- 4) Membina dan mengawasi melaksanakan kegiatan sosial/kesejahteraan karyawan afdeling bekerja dengan bidang-bidang terkait dan menjalin hubungan sosial dengan masyarakat sekitarnya.
- 5) Memberikan petunjuk, bimbingan dan pengawasan terhadap bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan dan prestasi kerja.
- 6) Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya.

5. Asisten Traksi

Bertanggung jawab terhadap kegiatan divisi traksi baik itu kegiatan transportasi, alat berat, pembangunan, listrik (penerangan), mekanik dan lain sebagainya, dan wajib melaporkan kegiatannya kepada Askep.

6. Kepala Seksi Administrasi

Bertanggung jawab kepada seluruh administrasi baik itu pekerjaan, hasil kerja, pengupahan (penggajian), dan segala hal yang berkenaan dengan biaya serta wajib melaporkannya kepada kepala Tata Usaha.

7. Mantri Hama

a. Tugas Pokok

Mengelolah dan meneliti hama-hama di unit kerjanya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan administrasi serta pengawasannya sehingga tercapai hasil pekerjaan yang optimal mulai kedatangan benih sampai dengan pengiriman bibit ke lapangan berpedoman pada kultur teknis pembibitan dan kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Manejer serta Askep.

b. Tanggung jawab

- 1) Penyusun program RKAP/RKO hama berdasarkan petunjuk Asisten Kepala dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 2) Menyusun program bulanan, mingguan dan harian serta pelaksanaan dan pengawasan seluruh kegiatan tentang penelitian hama.
- 3) Bimbingan/pengarahan mengenai kegiatan pembibitan mulai dari pengisian polybag, penyiraman, pemupukan, pembrantasan hama/penyakit, seleksi bibit, pengiriman bibit, administrasi

bibit kepada para mandor dan bawahannya secara rutin.

- 4) Penyelenggaraan administrasi dan laporan pembibitan dan pembrantasan hama.
- 5) Menyelenggarakan pembuatan berita acara seleksi bibit secara tertib.

c. Wewenang

- 1) Menyusun program RKAP/RKO, melaksanakan dan mengawasi penggunaan tenaga kerja, bahan dan alat mulai dari saat penerimaan kecambah, pemeliharaan, penyiraman, pembrantasan hama/penyakit, seleksi bibit sampai dengan pengaturan pengiriman bibit kelapangan sesuai reystat secara efektif dan efisien.
- 2) Memeriksa secara rutin peralatan penyiraman, alat ukur curah hujan, pestisida, pupuk, alat pembrantasan hama/penyakit agr senantiasa dalam keadaan siap pakai.
- 3) Menyelenggarakan administrasi dan pembuatan laporan atas keseluruhan dokumen pembibitan.
- 4) Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya.

8. Mantri Buah

a. Tugas Pokok

Mengelolah dan meneliti buah-buah di unit kerjanya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan administrasi serta pengawasannya sehingga tercapai hasil pekerjaan yang optimal mulai kedatangan

benih sampai dengan pengiriman bibit ke lapangan berpedoman pada kultur teknis pembibitan dan kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Manejer serta Askep.

b. Tanggung jawab

- 1) Menyusun program RKAP/RKO hama berdasarkan petunjuk Asisten Kepala dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 2) Menyusun program bulanan, mingguan dan harian serta pelaksanaan dan pengawasan seluruh kegiatan tentang penelitian buah.
- 3) Penyelenggaraan administrasi dan laporan pembibitan.
- 4) Menyelenggarakan pembuatan berita acara seleksi bibit secara tertib.

c. Wewenang

- 1) Menyusun program RKAP/RKO, melaksanakan dan mengawasi penggunaan tenaga kerja, bahan dan alat mulai dari saat penerimaan kecambah, pemeliharaan, penyiraman, seleksi bibit sampai dengan pengaturan pengiriman bibit ke lapangan sesuai reystat secara efektif dan efisien.
- 2) Menyelenggarakan administrasi dan pembuatan laporan atas keseluruhan dokumen pembibitan.
- 3) Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya

9. Keamanan

Sesuai dengan fungsinya sebagai keamanan, maka tugas dan tanggung jawab dari keamanan pada dasarnya adalah mengawasi dan menjaga pengamanan dari peralatan pabrik serta pengiriman bahan baku tandan buah segar dari lahan perkebunan dari pabrik. Secara terperinci tugas dan tanggung jawab dari keamanan ini adalah:

- a. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengaman bersama-sama dengan Asisten Umum.
- b. Menetapkan personil yang akan melaksanakan tugas keamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- c. Memberikan laporan mengenai jumlah orang yang sedang melaksanakan tugas keamanan
- d. Mengenai personil yang sedang melaksanakan tugas keamanan
- e. Melaporkan setiap kegiatan keamanan yang telah dilakukan kepada Asisten Umum peristiwa yang terjadi di lapangan menurut skala waktu yang telah ditentukan.

10. Kerani Afdeling

a. Tugas Pokok

Mengolah afdeling yang meliputi pembayaran upah dan gaji karyawan, pemelgaraan lapangan dan penyelenggaraan administrasi sesuai RKAP/RKO untuk mencapai kinerja optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Manejer dan Askep.

b. Tanggung Jawab

- 1) Menyusun RKAP/RKO afdeling sesuai dengan Asisten Kepala Tahanan dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 2) Pengelolaan asset dan SDM yang ada di afdeling
- 3) Penyelenggaraan operasional administrasi afdeling yang men jadi tanggung jawabnya serta membuat laporan kegiatan perusahaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

c. Wewenang

- 1) Membuat konsep RKAP/RKO, serta mengelola asset dan SDM yang ada.
- 2) Mengatur/mengendalikan, mengawasi penggunaan tenaga kerja, dan hasil kerja, biaya, satuan fisik barang, dan transportasi, sesuai dengan ketentuan untuk mencapai sasaran yang optimal mengacu RKAP/RKO.
- 3) Menyelenggarakan administrasi afdeling (menandatangani dokumen dan penerbitan laporan sesuai ketentuan administrasi).
- 4) Membina dan mengawasi melaksanakan kegiatan sosial/kesejahteraan karyawan afdeling bekerja dangan bidang-bidang terkait dan menjalin hubungan sosial denaga masyarakat sekitarnya.
- 5) Memberikan petunjuk , bimbingan dan pengawasan terhadap bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan dan prestasi

kerja.

6) Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya.

4.4 Visi dan Misi Perkebunan Lubuk Raja PT Serikat Putra Pelalawan

4.4.1 Visi Lubuk Raja Estate

adapun visi perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawandisebut dengan “TUNTAS” yang meliputi :

- Tujuan yang jelas
- Usaha maksimal
- Naluri dipakai
- Teliti sampai terkecil
- Akal di gunakan
- Selesaikan administrasi dalam waktu yang tepat dan hasil yang baik.

4.4.2 Misi Perkebunan Regional III

Adapun Misi dari Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan di dasarkan pada sebuah pemahaman tentang “EKSTRAKSI”. Yang meliputi dari beberapa gabungan kalimat sebagai berikut :

- Eratkan tali silaturahmi dan persaudaraan
- Kebersamaan dalam keragaman senantiasa di jalankan
- Saling asah, asih, dan asuh
- Taat azas, prosedur dan keputusan

- Raih prestasi terbaik dalam setiap kesempatan
- Arahkan pikiran dan ayunkan langkah dalam mencapai target yang telah di tetapkan
- Konsisten dalam segala hal, utamanya antara kata dan perbuatan
- Setiap tantangan hendaknya di jadikan peluang
- Inovasi untuk mencari solusi terbaik.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

5.1.1 Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	11	27.5
2	31 – 40	23	57.5
3	41 – 50	6	15.0
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 27.5 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 23

orang atau sebesar 57.5 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 15.0 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 – 40 tahun.

5.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	7	17.5
2	SLTA	21	52.5
3	D3	10	25.0
4	S1	2	05.0
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 25 % dan S1 sebanyak 2 orang atau sebesar 05.0 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SLTA yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5 %.

5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	29	72.5
2	Wanita	11	27.5
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 29 orang atau sebesar 72.5, sedangkan yang bejenis kelamin wanita adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 72.5 % dan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 72.5 %.

5.2 Deskripsi Variabel

Adapun deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari faktor , promosi jabatan dan rekan sekerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya, dapat di lihat pada rincian berikut ini:

5.2.1 Variabel Promosi Jabatan (X_1)

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi,

maka kewajiban, hak, status, dan penghasilan akan semakin besar. Dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan diperlukan kriteria-kriteria khusus yang membuat organisasi perusahaan atau lembaga memilih karyawan tersebut. Biasanya untuk jabatan yang berbeda maka kriterianya akan berbeda pula.

Promosi jabatan adalah suatu alur yang harus dilalui oleh seorang karyawan untuk mengembangkan karirnya. Tanpa adanya suatu promosi jabatan maka karir seseorang tidak akan beranjak dari keadaan semula.

Pemberian promosi kepada seorang karyawan, berarti bahwa karyawan tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi perusahaan. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu bisa tetap, tapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang promosi jabatan tersebut, dapat di lihat pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Promosi Jabatan (X₁).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan	14	15	4	7	1	40
		35 %	37.5 %	10,0 %	17,5 %	2.50 %	100 %
2	Setiap karyawan yang dipromosikan telah memenuhi persyaratan promosi dalam perusahaan	9	20	7	4	0	40
		22.5 %	50.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
3	Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan formasi yang ada pada perusahaan	11	18	7	4	0	40
		27.5 %	45.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
4	Promosi jabatan berasaskan kepercayaan terhadap	10	17	10	3	0	40

	kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya						
		25.0 %	42.5 %	25.0 %	7.50 %	0.00 %	100 %
5	Dengan adanya promosi jabatan karyawan semakin semangat dalam bekerja	13	17	5	4	1	40
		32.5 %	42.5 %	12.5 %	10.0 %	2.50 %	100 %
6	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan berasaskan kepada prinsip keadilan	7	16	13	4	0	40
		17.5 %	40.0 %	32.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
7	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih baik maka diprioritaskan untuk dipromosikan	9	15	11	5	0	40
		22.5 %	37.5 %	27.5 %	12.5 %	0.00 %	100 %
8	Karyawan yang memiliki penilaian prestasi kerja yang baik maka layak untuk dipromosikan	8	16	11	5	0	40
		20.0 %	40.0 %	27.5 %	12.5 %	0.00 %	100 %
9	Promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	6	15	16	3	0	40
		15.0 %	37.5 %	40.0 %	7.50 %	0.00 %	100 %
10	Berdasarkan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan	4	18	14	4	0	40
		10.0 %	45.0 %	35.0 %	10.0 %	0.00 %	100 %
	Jumlah	91	167	99	41	2	400
	Rata-rata	9	17	10	4	0	40
	Persentase	23.0 %	42.5 %	25.0 %	10.0 %	0.00 %	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang promosi jabatan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang atau sebesar 23.0 % menyatakan sangat setuju, 17 orang atau sebesar 42.5 % menyatakan setuju, 10 orang atau sebesar 25.0 % menyatakan netral, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10 % menyatakan tidak setuju.

5.2.2 Variabel Rekan Sekerja (X_2)

Rekan sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama

maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Yang termasuk rekan sekerja adalah teman kerja satu tim, teman kerja tim lain tapi masih dalam ruang lingkup perusahaan, atasan tim, dan semua karyawan yang berhubungan dalam suatu perusahaan.

Rekan sekerja adalah Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang rekan sekerja tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Rekan Sekerja (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa nyaman dengan rekan sekerja saya	11	18	7	4	0	40
		27.5 %	45.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
2	Saya tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan sekerja satu tim	6	14	16	4	0	40
		15.0 %	35.0 %	40.0 %	10.0 %	0.00 %	100 %
3	Hubungan dengan rekan sekerja yang kondusif membuat saya bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan	11	18	7	4	0	40
		27.5 %	45.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
4	Hubungan yang positif dengan atasan membuat saya bersemangat untuk bekerja	3	21	8	8	0	40
		7.05 %	52.5 %	20,0 %	20,0 %	0.00 %	100 %
5	Rekan sekerja yang mendukung membuat saya menyelesaikan tugas tepat waktu	2	21	13	4	0	40
		05.0	52.5 %	32.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
6	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan sekerja saya baik secara vertikal maupun harizontal	3	21	11	5	0	40
		7.5 %	52.5 %	27.5 %	12.5 %	0.00 %	100 %

7	Hubungan yang kondusif antar bagian membuat saya nyaman dalam bekerja	1	17	17	5	0	40
		2.50 %	42.5 %	42.5 %	12.5 %	0.00 %	100 %
8	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja sama dalam tim	2	17	17	4	0	40
		05.0 %	42.5 %	42.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
9	Saya mampu menyesuaikan diri dalam tim	6	14	16	4	0	40
		15.0 %	35.0 %	40.0 %	10.0 %	0.00 %	100 %
10	Saya percaya terhadap rekan sekerja saya	4	17	14	5	0	40
		10.0 %	42.5 %	35.0 %	12.5 %	0.00 %	100 %
	Jumlah	49	178	129	44	0	400
	Rata-rata	5	18	13	4	0	40
	Persentase	12.5 %	45.0 %	32.5	10.0 %	0.00 %	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang rekan sekerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5 % menyatakan sangat setuju, 18 orang atau sebesar 45.0 % menyatakan setuju, 13 orang atau sebesar 32.5 % menyatakan netral, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10 % menyatakan tidak setuju.

5.2.3 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job discriptionnya*.

Kinerja juga di sebut sebagai suatu kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Atau suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	14	15	5	5	1	40
		35.0 %	37.5 %	12.5 %	12.5 %	2.50 %	100 %
2	Dalam melaksanakan tugas saya memenuhi standar kerja yang ditentukan	9	20	7	4	0	40
		22.5 %	50.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
3	Saya melaksanakan tugas dengan cekatan dan sesuai dengan waktu yang ditentukan	11	18	7	4	0	40
		27.5 %	45.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
4	Penilaian kinerja saya diukur pada tingginya kedisiplinan terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	10	17	10	3	0	40
		25.0 %	42.5 %	25.0 %	7.50 %	0.00 %	100 %
5	Saya berusaha cermat dan tidak membuat kesalahan dalam pekerjaan	14	15	5	3	3	40
		35.0 %	37.5 %	12.5 %	7.50 %	7.50 %	100 %
6	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan	12	19	5	4	1	40
		30.0 %	47.5 %	12.5 %	10.0 %	2.50 %	100 %
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu percaya diri	13	16	5	4	1	40
		32.5 %	40.0 %	12.5 %	10.0 %	2.50 %	100 %
8	Kesadaran atas tugas yang dibebankan membuat saya bisa menyelesaikan tugas sesuai jadwal	10	18	1	10	1	40
		25.0 %	47.5 %	2,50 %	25,0%	2.50 %	100 %
9	Saya memiliki fisik yang prima untuk menyelesaikan kewajiban kerja	9	20	7	4	0	40
		22.5 %	50.0 %	17.5 %	10.0 %	0.00 %	100 %
10	Kualitas kerja yang saya selesaikan selalu baik	12	19	6	3	0	40
		30.0 %	47.5 %	15.0 %	7.50 %	0.00 %	100 %
	Jumlah	114	178	64	37	7	400
	Rata-rata	11	18	6	4	1	40
	Persentase	27.5 %	45.0 %	15.0 %	10.0 %	2.50 %	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5 % menyatakan sangat setuju, 18 orang atau sebesar 45,0 % menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 15.0 % menyatakan netral, 4 orang atau sebesar 10.0 % menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2.50 % menyatakan sangat tidak setuju.

5.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel di atas, dapat dilihat pada tabel

Tabel 5.7 Rekapitulasi hasil Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Promosi Jabatan (X_{11} - X_{110}), Rekan Sekerja (X_{21} - X_{210}), dan Kinerja (Y_{31} - Y_{310}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Promosi (X_1)				
X_{11}	0.398	>	0.3	Valid
X_{12}	0.401	>	0.3	Valid
X_{13}	0.629	>	0.3	Valid
X_{14}	0.638	>	0.3	Valid
X_{15}	0.398	>	0.3	Valid
X_{16}	0.570	>	0.3	Valid
X_{17}	0.512	>	0.3	Valid
X_{18}	0.580	>	0.3	Valid
X_{19}	0.656	>	0.3	Valid
X_{110}	0.354	>	0.3	Valid
Rekan Sekerja (X_2)				
X_{21}	0.693	>	0.3	Valid
X_{22}	0.692	>	0.3	Valid
X_{23}	0.693	>	0.3	Valid
X_{24}	0.625	>	0.3	Valid
X_{25}	0.717	>	0.3	Valid
X_{26}	0.676	>	0.3	Valid
X_{27}	0.548	>	0.3	Valid
X_{28}	0.505	>	0.3	Valid
X_{29}	0.692	>	0.3	Valid
X_{210}	0.440	>	0.3	Valid
Kinerja (Y)				
Y_{31}	0.839	>	0.3	Valid
Y_{32}	0.811	>	0.3	Valid
Y_{33}	0.354	>	0.3	Valid
Y_{34}	0.506	>	0.3	Valid
Y_{35}	0.839	>	0.3	Valid
Y_{36}	0.623	>	0.3	Valid
Y_{37}	0.839	>	0.3	Valid
Y_{38}	0.552	>	0.3	Valid
Y_{39}	0.811	>	0.3	Valid
Y_{310}	0.585	>	0.3	Valid

Sumber: Data olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat dilihat bahwa r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0.6 .

Untuk melihat hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Promosi Jabatan	0.823	>	0.6	Reliabel
Rekan Sekerja	0.889	>	0.6	Reliabel
Kinerja	0.906	>	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0.6 . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, dan gejala *autokorelasi* perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

5.4.1 Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*.

Tabel 5.9. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Promosi (X_1)	2.732	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Rekan (X_2)	2.732	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel 5.9 tentang rekapitulasi hasil Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa promosi jabatan dan rekan sekerja tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$.

5.4.2 Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- a) Angka $D - W$ di bawah $- 2$ berarti terdapat autokorelasi positif
- b) Angka $D - W$ di antara $- 2$ sampai $+ 2$ berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Angka $D - W$ di atas $+ 2$ berarti terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 5.10. Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Promosi Jabatan (X_1), Rekan Sekerja (X_2)	1.733	Di antara -2 sampai $+2$	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai $D-W$ untuk keempat variabel independen sebesar 1.733. Ini menunjukkan bahwa nilai $D-W$ berada di antara -2 sampai $+2$ yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

5.5 Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.11 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	14.608
Promosi Jabatan (X_1)	1.690
Rekan Sekerja (X_2)	1.086

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 14.608 + 1.690X_1 + 1.086X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14.608 menyatakan bahwa jika tidak ada promosi jabatan dan rekan sekerja, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 14.608.
2. Koefisien regresi sebesar 1.690 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai promosi jabatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.690 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi sebesar 1.086 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai rekan sekerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.086 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

5.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (F test), uji secara parsial (t test) dan uji koefisien determinasi (R^2),

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. Adapun hasil uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	P value	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
55.492	3.238	0.000	<	0,05	Sig	H_a diterima H_0 ditolak

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel 5.12 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 55.492 > F_{tabel} 3.238 atau P value sebesar 0.000 < 0.05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan rekan sekerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serikat Putra Pelalawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P value	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Promosi Jabatan (X_1)	10.221	2.023	0.000	<	0.05	sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Rekan Sekerja (X_2)	6.593	2.023	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel V.13 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serikat Putra Pelalawan.
- (2) Variabel rekan sekerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serikat Putra Pelalawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (promosi jabatan dan rekan sekerja) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja karyawan).

Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.736	3.69184

a. Predictors: (Constant), Rek Sek, Pro Jab

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, Sedangkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.736. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan dan rekan sekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 26.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Koefisien Korelasi (R^2)

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik.

Untuk melihat hubungan keeratan antara variabel promosi jabatan dan rekan sekerja (X) terhadap kinerja (Y), dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^a

Model	Variabel Entered	R
1	Rakan sekerja ^a Promosi Jabatan ^a	.866

a. Predictors: (Constant), rek sek, pro jab

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.886. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara Variabel promosi jabatan dan rekan sekerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) karena nilai korelasi sebesar 0.886 mendekati angka 1.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan secara simultan adalah berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai perolehan $F_{hitung} 55.492 > F_{tabel} 3.238$ atau P value sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Sedangkan pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan secara parsial adalah berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai $t_{hitung} 10.221 > t_{tabel} 2.023$ atau P Value $0.000 < \text{Alpha} () 0.05$ untuk variabel promosi jabatan dan nilai $t_{hitung} 6.593 > t_{tabel} 2.023$ atau P Value $0.000 < \text{Alpha} () 0.05$ untuk variabel rekan sekerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.736. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan dan rekan sekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 26.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan dimasa yang akan datang perusahaan melaksanakan penilaian kinerja lebih bersifat objektif dan berlandaskan kepada asas keadilan.
2. Dalam melaksanakan promosi jabatan setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Dan diharapkan perusahaan lebih memperhatikan hubungan positif antar rekan sekerja baik secara vertikal ataupun harizontal, karena hubungan antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan perkumpulan-perkumpulan informal di luar jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta 2002.
- Dessler, Gary, *manajemen sumber daya manusia*, edisi sembilan, PT. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta, 2004.
- Flippo, B. Edwin, *manajemen personalia*. edisi Ke IV, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000.
- Handoko. T. Hani, *Manajemen*, edisi kedua BPFE : Yogyakarta, 2003.
- Hasibuan, Melayu, S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu, S.P, *Mmanajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta 2002.
- Hasibuan, Melayu, S.P, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta 2007.
- Kartono, kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah pemimpin Abnormal itu?)* CV. Rajawali, Jakarta 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama: Bandung, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama : Bandung, 2005.
- Manullang, M, *Manajemen Personalialia*, Gaja Mada University Press, Yogyakarta 2001
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjaja Mada University Press, Yogyakarta, 2001.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Notoatmodjo, Seokidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- P. Robbins Stephen, *Prilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta, 2003.

- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Rucky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta, 2001.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju : Bandung, 2001.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Siagian, P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Simamora, Hendry, *Sumber Daya Manusia Suatu Analisa*, PT. Presindo Baru, Jakarta, 2000.
- Usman, Setiady, *Metode Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta 2000.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2007.
- Wahyudi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2001.