

JILID III

SEMINAR HASIL PENELITIAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA DARMA



**PALEMBANG
17 MARET 2017**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG	
Angga Rinaldi, Wiwin Agustian, M.Amirudin Syarif	1
ANALISIS KELAYAKAN INVESTASI PENGEMBANGAN USAHA PADA TOKO BANGUNAN MDN	
Aprindah, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi	10
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG	
Ayu Wulandari, Emi Suwarni, Asmanita	20
PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA WAHID GALERI SENI UKIR	
Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni	28
ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE FULL COSTING PADA WARUNG PEMPEK CEK ONI PALEMBANG	
Cecep Ruanda, Gagan Ganjar Resmi, Andrian Noviardy.....	37
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG	
Cintiya Kaweri, Wiwin Agustian, Mukran Roni	48
PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG	
Deri Mandala Putra, Wiwin Agustian, M. Amirudin Syarif.....	56
ANALISIS PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP KEBERADAAN MINIMARKET INDOMARET DI KELURAHAN TIMBANGAN	
Desi Puswaningsih, Heriyanto, Dina Mellita.....	66
ANALISIS FINANSIAL PERKEBUNAN TANDAN BUAH SEGAR (TBS-SAWIT) UNTUK MENGOPTIMALKAN PROFITABILITAS PADA PT RAMBANG AGRO JAYA	
Desti Sariningsih, Lin Yan Syah, Irwan Septayuda.....	79
PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI PALEMBANG	
Dina Mariana, Heriyanto, Andrian Noviardy	91
PENGARUH REKRUTMEN YANG TEPAT TERHADAP KINERJAKARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG	
Edi Gunawan, Hardiyansyah, Mukran Roni	100

ANALISIS CAPITAL BUDGETING DALAM PERENCANAAN INVESTASI PADA DWI MATA WISATA TOUR DAN TRAVELPALEMBANG Faizah, Fitriasuri, Gagan Ganjar Resmi.....	111
PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN BRAND IMAGE PADA PROSES KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SMARTPHONE SAMSUNG (STUDI KASUS PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG) Fevi Pera Setiowati, Heriyanto, Dina Meilita.....	119
PENGARUH TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP)TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN Heliani, Heriyanto, Dina Mellita	130
PENGARUH TQM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG I Wayan Surya Sudarta, Hardiyansahi, M.Amirudin Syarif	139
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI RISET DAN STANDARDISASI INDUSTRI PALEMBANG Ilham Nugraha, Heriyanto, Dina Mellita	150
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PENYEDIAAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (KAI) PALEMBANG Indah Permata Sari, Heriyanto, Irwan Septayuda.....	163
ANALISIS PEMBERIAN KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) TERHADAP PENDAPATAN (UMKM) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT DWIKORA CABANG ARIVAI Jessica Magrieshellah, Heriyanto, Wiwin Agustian	173
ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI Kurnia Wati, Heriyanto, Dina Mellita	182
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS (OGAN KOMRENG ILIR, SUMATERA SELATAN) M. Akmal Ahmadi, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda	195
STRATEGI PEMASARAN KAIN SONGKET DAN TENUN DI EFFENDY GALLERY SONGKET PALEMBANG M.Ridho Herangga, Emi Suwarni, Asmanita	205
PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA D'FAB SOCIAL AND FOOD PALEMBANG Melinda Kurniawati, Rabin Ibnu Zainal, Amiruddin Syarif.....	213
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA AGEN PENJUAL PADA PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG Nengah Artika, Gagan Ganjar Resmi, Efan Elpanso.....	222

PEGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DARI PERSPEKTIF GENDER BAGIAN INSTALASI GIZI DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG Novean Syah, Dina Mellita, Heriyanto.....	230
PENGARUH PAJAK DAERAH, RETRIBUSI DAERAH, HASIL PENGOLAHAN KEKAYAAN DAERAH YANG DIPISAHKAN, DAN LAIN-LAIN PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG SAH TERHADAP BELANJA MODAL KOTA PALEMBANG Nurliza Novitri, Heriyanto, Wiwin Agustian.....	243
PERANAN ANALISIS BREAK EVEN POINT DALAM PERENCANAAN LABA JANGKA PENDEK PADA CV. VISTAR INTI PRATAMA Okta Marlina, Heriyanto, Rolia Wahasumiah.....	251
PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAAN BIBIT IKAN PATIN DI DUNIA PATIN 1988 PALEMBANG Rama Anjasmara, Wiwin Agustian, Ade Kemala Jaya	265
ANALISIS EFISIENSI TOTAL BIAYA PERSEDIAAN KAYU DENGAN MENGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) PADA UKM WAHID GALERI SENI UKIR PALEMBANG Ramina Sari, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi	277
IMPLEMENTASI ELEKTRONIK NOMOR FAKTUR PAJAK TERHADAP PELAPORAN WAJIB PAJAK BADAN Ranti, Yeni Widyanti, Siti Nurhayati.....	287
PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA WAHID GALERI SENI UKIR Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni	297
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG Rian Adinata, Emi Suwarni, Mukran Roni.....	306
ANALISIS EFISIENSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) TERHADAP KELANCARAN PRODUKSI PADA GYPSUM MAKMUR PALEMBANG Riski Utami, Gagan Ganjar Resmi, Fitriasuri.....	316
ANALISIS PENGELOLAAN MODAL KERJA PADA SUMSEL POST Sanudin, Rabin Ibnu Zaenal, Asmanita	325
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PERPUSTAKAAN PALEMBANG PROVINSI SUMATERA SELATAN Tia Anggita, Heriyanto, Dina Mellita.....	337
PENGARUH PENGGUNAAN BRAND AMBASSADOR TERHADAP KEPUTUSA PEMBELIAN PRODUK INDOMIE GORENG DI KECAMATAN KERTAPATI KOTA PALEMBANG Usmanto, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda	346

ANALISIS BIAYA KUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk, Cabang Palembang Wahyu Pujiatin, Gagan Ganjar Resmi, Fitriasuri	256
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG Wayan Juniantara, Lin Yan Syah, Irwan Septayuda.....	366
ANALISIS BEP TERHADAP PENJUALAN JASA SEWA KAMAR PADA HOTEL WISMA GRAND KEMALA PALEMBANG Widiati Ria Anjar Sari, Gagan Ganjar Resmi, Asmanita.....	378
PERSEPSI MASYARAKAT PADA PELAYANAN PUBLIK DILINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI Yenni Feranza, Rabin Ibnu Zainal, Mukron Roni	393
PENGARUH MOTIVASI DAN TUNJANGAN PRESTASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN Aulia Hajjanawati Maharani, Emi Suwarni, M. Amirudin Syarif	403
ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI Kurnia Wati, Heriyanto , Dina Mellita	411
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN SUKAMULYA Rudi Purnomo, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda.....	426

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN SUKAMULYA

Rudi Purnomo¹, Rabin Ibnu Zainal³, Irwan Septayuda²
Dosen Universitas Bina Darma¹, Mahasiswa Universitas Bina Darma²
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: rudi.purnomo64@yahoo.co.id¹, rabinibnuzainal77@gmail.com³, irwansptyd@gmail.com²

Abstrack: Development of human resources is the way the organization's performance in order to maintain the existence of the work of all components of the organization. Job performance is a result of work achieved in executing the tasks assigned to them based on skills, experience and sincerity as well as time . Promotions is the transfer of an employee or employees, from the office or tempaat to the office or a higher place and followed by duty, responsibility, and authority higher than the position occupied previously. Performance is the attainment of organizational goals that can be shaped quantitative and qualitative output, creativity, flexibility, reliable, or anything else that is desired by the organization. That Fhitung obtained was 25.484 greater than F table (3.10), it is also strengthened by the value of the significance level of 0.000 or acquired smaller significance of $\alpha = 0.05$ means Ho rejected and Ha accepted. It can be concluded that the influence job performance and promotions affect the performance of employees at PT. Buluh Cawang Sukamulya Plantations Gardens.

Keywords: work performance, promotions, employee performance

Abstrak: Pengembangan kinerja SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 25,484 lebih besar dari F_{tabel} (3,10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

Kata kunci : prestasi kerja, promosi jabatan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan kinerja SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi

harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar kerja SDM yang dimiliki

sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan kerja SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui prestasi kerja dan promosi jabatan.

Brahmasari(2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

Tabel 1.1

Target	Realisasi
prestasi kerja pada PT. Buluh Cawang Plantations: -Perusahaan meminta laporan hasil unit produksi pada tahun 2015 sebesar 349,759 ton/tahun	Tidak mencapai target: -Dalam 1 tahun karyawan hannya dapat tercapai 324,569 ton/tahun
Sumber, PT. Buluh Cawang Plantations, Aturan promosi	Realita karyawan yang dipromosikan
promosi jabatan pada pt. buluh cawang plantations: -masa kerja lebih dari 2 tahun. -Dalam 3 bulan berturut-turut absensi bagus -Karyawan yang dipromosikan dalam 2 tahun sebanyak 10 orang -Produktifitas kerja bagus 2015	Tidak tercapai target: -masa kerja karyawan belum mencapai 2 tahun sudah dipromosikan -Absensi bagus tapi belum dipromosikan -Dalam 2 tahun yang dipromosikan mencapai 8 orang -Produktifitas kerja karyawan bagus tapi belum dipromosikan

Prestasi kerja dan promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Adapun syarat-syarat atau aturan dalam promosi jabatan pada PT. Buluh Cawang Plantations kebun suka mulya sebagai berikut : cakap dan smart, loyal

terhad perusahaan, menguasai komunikasi dan negosiasi, memiliki jiwa kepemimpinan, menguasai proses pekerjaan, siap bekerja dibawah tekanan, etitude terhadap pimpinan maupun sesama kayawan harus baik dan sopan, harus memiliki penilaian A dalam dua tahun. Dengan melihat fakta tersebut maka prestasi kerja dan promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja untuk menunjang kinerja perusahaan.

LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapanwaktu. Menurut Hasibuan (2003;105)

2.3. Promosi jabatan

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

2.4. Kinerja Karyawan

Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup dan Objek Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan hubungan prestasi kerja dan promosi jabatan trhadap kinerja karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Buluh Cawang Plantations. Yang terletak di

Jl. Lintas Timur, km 100 Kec. Lempuing,
Kab OKI-Sumatera Selatan.

3.3. Populasi dan sample penelitian.

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang pegawai yang berada di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sample yang di ambil adalah seluruh pegawai yang berada di kantor PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya dengan jumlah 95 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = 125 / (1 + 125 \cdot (5\%)^2)$$

$$n = 125 / (1 + 125 \cdot (0.5\%)^2)$$

$$n = 125 / (1 + 125 \cdot (0.0025))$$

$$n = 125 / (1 + 0.3125)$$

$$n = 125 / 1.3125$$

$$n = 95.23 \text{ dibulatkan } 95$$

3.5. Skala pengukuran variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likers. Skala likers digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likers, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.6.1. Analisis regresi linear berganda

Melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh periklanan, promosi, hubungan masyarakat dan penjualan perorangan terhadap keputusan konsumen terhadap pembelian kartu perdana Simpati. Analisis regresi berganda di gunakan untuk memeriksa kuatnya pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Di mana

Y = kinerja

X₁ = Prestasi kerja

X₂ = Promosi jabatan

a = konstanta

b₁ b₂ = koefisien

3.6.2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248). Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis sederhana dan teknik analisis berganda. Analisis korelasi berganda dapat di rumuskan sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pedoman untuk memberikan interpersi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,8 – 1,000	Sangat kuat
-------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2010 : 250)

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.6.4. Uji Signifikan

3.6.4.1. Uji t

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel

- Bila t hitung $<$ t tabel maka H_0 gagal di tolak.
- Bila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak.

H_0 gagal di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penerimaan H_a mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

3.6.4.2. Uji F

Untuk menguji variable yang berpengaruh antara X_1, X_2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan maka digunakan uji

F). Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable devenden.
- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable devenden.

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Buluh Cawang Plantation Kebun Sukamulya, adalah anak perusahaan PT Wilmar International Plantation, yang merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang perkebunan yang memproduksi minyak kelapa sawit (CPO). Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Palembang tepatnya di jalan Mayzen RT. 036 kelurahan Sei Selayur Kecamatan kalidoni Palembang. Perusahaan ini memiliki kebun seluas 5.421,90 ha yang terdiri dari tiga lokasi kebun yaitu Dabuk Rejo, Sukamulya, Bumi Arjo. Pada awalnya PT Buluh Cawang Plantation merupakan milik seorang pengusaha yang berasal dari desa Buluh cawang kabupaten OKI yakni Mahyudin lalu pada tahun 1988 Perusahaan tersebut di beli oleh PT Tania Selatan. Lalu pada tahun 1998 PT Tania Selatan diambil alih oleh dua perusahaan yaitu PT Wilmar International Plantation dan PT. Selapan Jaya Group, Pada tanggal 1 Februari 2007 Selpan jaya group pun di beli oleh PT. Sampoerna Agro Tbk.

PT Buluh Cawang Plantation Kebun Sukamulya terdapat di desa sukamulya kecamatan lempuing kabupaten Oki, perusahaan ini memiliki luas kebun 1878.15 ha yang di bagi menjadi dua divisi, divisi 1 luasnya 938,25 dan divisi 2 luasnya 939,9. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 329 orang yakni staf 13 orang, pegawai 25 orang, karyawan harian tetap

183 orang, karyawan harian lepas 108 orang. Sebelah barat berbatasan dengan desa Bumi arjo, sebelah utara berbatasan dengan desa Sumber baru, sebelah selatan berbatasan dengan desa Sukamulya sebelah timur berbatasan dengan PT Buluh Cawang Plantation kebun Dabuk rejo.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Prestasi kerja (X1) dan Promosi jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Prestasi kerja mempunyai $t_{hitung} 4.096$ dengan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan mempunyai $t_{hitung} 4.095$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Promosi jabatan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

Dari hasil Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai koefisien Regresi X1 Prestasi kerja sebesar $= 0,291$ dan nilai koefisien Regresi X2 Promosi jabatan sebesar $= 0,294$ sedangkan Konstantanya sebesar $= 1,785$ maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,785 + 0,291 X1 + 0,294 X2$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah konstantanya sebesar 1,785 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa bila Prestasi kerja dan

Promosi jabatan $= 0$ maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,785. Dari tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,429. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,429 ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja dan Promosi jabatan dengan keterangan hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya dengan menyebarkan kuesioner yang disebar pada karyawan dan melakukan *survey* lapangan. Dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dan Promosi jabatan dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan maka seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki prestasi kerja sehingga memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa adanya pengaruh secara simultan prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,000 > 0,05$
2. Bahwa adanya pengaruh secara parsial, promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dengan nilai taraf signifikan $0,004 < 0,05$
3. Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 4.096 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 maka $t_{hitung} (4.096) > t_{tabel} (1,986)$, Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Prestasi kerja

secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat di berikan adalah:

1. Diharapkan perusahaan dalam mengambil keputusan tentang layak atau tidak layaknya karyawan tersebut dipromosikan, perusahaan dapat menilai karyawan dengan transparan dan melihat dari beberapa catatan yang ada untuk membantu penilaian karyawan tersebut. Dalam melaksanakan promosi jabatan pada PT Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya hendaknya memperhatikan prestasi kerja, kuantitas kerja dan kualitas kerja karyawan, karena pengaruh yang dihasilkan dalam pelaksanaan promosi jabatan tersebut masih kurang dibandingkan dengan keadaan.
2. Sebaiknya karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan lebih mementingkan kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Buluh Cawang Plantations.
3. Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya sebaiknya memberikan pelatihan atau training kepada karyawan yang baru mendapatkan pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Di dalam perusahaan karyawan harus bekerja sama sesama karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berprestasi dalam bekerja agar dapat dijadikan panutan untuk karyawan yang lain, betapa pentingnya bekerja sama sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke 8. Jakarta :Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mas'ud.,Faud. 2004 *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathi, Robert dan Jackson Jhon, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Pertiwi Agustria, Amandini. 2015, *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju: Universitas Bina Darma Palembang*. Agustria Amandini Pertiwi. Palembang .
- Purnama,R.P. (2010). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung*. Mochamad Reza Purnama. Bandung.
- Sodang P. Saigian. (2009). *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sanusi, anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiawan Rendi, Agung. 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan: Universitas Bina Darma Palembang*. RendiAgungSetiawan. Palembang
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Saraswati Yosiana, Desi. 2014. *Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (pdam) Kabupaten Demak:*

- Universitas Diponegoro. Yosiana Desi Saraswati. Semarang.
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Edisi kedua, Yogyakarta : BPFEE-YOGYAKARTA
- Tajuddin Sukma, Juwati. 2012, pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada pt semen tonasa kabupaten pangkep: universitas Hasanudun Makassar. Sukma Juwati Tajiddin. Makasar.
- TampiBryan, Johannes. 2014,Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk(regional sales manado). Bryan Johannes Tampi. Manado.
- Tarigan Fernando, Agripa. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik:Universitas Diponegoro. Agripa Fernando Tarigan.Semarang