

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MELALUI PROMOSI JABATAN PADA PT. SUNTORY GARUDA FOOD TBK CABANG PEKANBARU

¹Risman, ²Gusriyana Sasmita
¹²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: rismanaris1974@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at PT. Suntory Garuda Food Tbk, Pekanbaru branch, with the variable promotion research position (X) and employee performance (Y). Aimed to find out the effect of promotion in the performance of employees in the production department at PT. Suntory Garuda Food Tbk, Pekanbaru branch. This study uses a descriptive quantitative method, with a population and sample of 46 people, valid and reliable instrument testing. Results: the regression test result $Y = 14,684 + 0,715X$ Constant (a) of 14,684 meant that when there was no promotion or zero, then the employee's performance was obtained at 14,684 units. While the influence of job promotion on employee performance is positive as evidenced from the results of the regression coefficient (b) of 0.715 which means that every promotion increase in one unit position will be able to increase employee performance by 0.715 units. The test is obtained t count of 7.690 and also based on the test table The significance obtained by t table is 2.021. From the two tests it was concluded that $t_{arithmic} (7,690) > t_{table} (2,021)$. And the results of the hypothesis test in this study is the promotion of position has a significant effect on employee performance. The R square obtained R-square value (coefficient of determination) of 0.573, and this means that the influence of job promotion variables on employee performance variables is 57.3% while the remaining 42.7% is influenced by other variables outside the promotion variable not discussed in this study.*

Keywords: *Job Promotion, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam kegiatan perusahaan, karena bagaimana pun canggihnya teknologi digunakan tanpa di dukung oleh manusia sebagai pelaksanaan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang di harapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak di kenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersamadalam mencapai suatu tujuan

Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin. Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mengembangkan "strategi planning" karna merupakan keputusan organisasi yang memuat tentang apa yang akan dicapai sesuai dengan misi organisasi dan bagaimana cara yang dilakukan untuk mencapai misi tersebut.

Perencanaan sumberdaya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Melalui program

perencanaan Sumber Daya manusia yang sistematis dapat di perkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap priode tertentu sehinggah dapat membantu SDM dalam melakukan aktifitasnya.

PT. Suntory Garuda Food Tbk cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang makanan dan minuman. Seiring dengan perkembangan berbagai jenis makanan dan minuman yang semakin pesat. Bisnis makanan dan minuma ini pun menjelma menjadi sebuah jaringan ritel yang tumbuh berkembang secara global mengikuti zaman. Yang telah memiliki cabang di berbagai tempat salah satunya di kota pekanbaru yaitu PT. Suntory Garuda Food Tbk cabang pekanbaru yang teletak di Jl. Pasir Putih KM. 8 Kec. Siak Hulu Kab Kampar, pekanbaru. Jumlah SDM yang dimiliki oleh PT Suntory Garuda Food tidak bisa dikatakan sedikit. Adapun jumlah karyawan PT. Suntory Garuda Food Tbk cabang pekanbaru.

Tabel 1 Jumlah karyawan bagian produksi PT. Sutory Garuda Food Tbk cabang pekanbaru Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan
2014	50
2015	46
2016	40
2017	43
2018	46

Sumber : PT. Sutory Garuda Food Tbk Cabang pekanbaru 2019

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat, jumlah karyawan PT. Sutory Garuda Food Tbk Cabang Pekanbaru pada tahun 2014 sebanyak 50 orang, pada tahun 2015 sebanyak 46 orang, pada tahun 2016 sebanyak 40 orang, pada tahun 2017 sebanyak 43 orang, dan pada tahun 2018 sebanyak 46 orang.

Dari tabel 2 di bawah ini, dapat dilihat promosi jabatan yang di berikan PT. Sutory Garuda Food Tbk cabang pekanbaru dari tahun 2014 -2018 :

Tabel 2 Jumlah Karyawan Yang di Promosi pada PT. Sutory Garuda Food Tbk cabang pekanbaru Tahun 2014 – 2018

Tahun	Posisi Awal	Promosi Jabatan	Jumlah Karyawan	Total
2014	Operator suhu	Operator Filling	2	2
2015	1. Staff kantor	➤ Staff Admin Produksi Non shift	1	2
	2. Staff kantor	➤ Manager produksi non shift	1	
2016	Admin formula	Admin produksi pershift	2	6
	Operator shift	Penanggung jawab shift	3	
	Proses	Formula	1	
2017	Operator shift	➤ Leader shift	3	3
2018	Leader shift	➤ Manager produksi shift	1	1

sumber : PT. Sutory Garuda Food Tbk Cabang Pekanbaru 2019

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 4, 27 Desember 2020

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat promosi jabatan pada tahun 2014 sebanyak 2 orang, pada tahun 2015 sebanyak 2 orang, pada tahun 2016 sebanyak 6 orang, pada tahun 2017 sebanyak 3 orang, dan pada tahun 2018 sebanyak 1 orang

KAJIAN LITERATUR

Menejamen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat di artikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individual maupun organisasi (Edy sutrisno, 2015: 6)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Melayu S. P Hasibuan, (2016:10).

Manajemen sumber daya manusia adalah dapat di defenisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individual pegawai. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:2).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu seni yang mengatur suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia didalam suatu organisasi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Promosi Jabatan

Menurut Andrew f.Sikula (dalam Hasibuan, 2016:108) Promosi adalah perpindahan satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Melayu S.P Hasibuan, (2013 : 108).

Motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan antara lain kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju itu dalam satu organisasi sering disebut sebagai promosi. Sadili Samsudin, (2010:264)

Jadi dari semua defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah suatu perpindahan jabatan atau kenaikan jabatan, gaji serta tanggung jawab yang lebih besar sesuai dengan jabatan yang kita tempati serta tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator – Indikator Promosi Jabatan

Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan indikator – indikator terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, seperti yang di kemukakan oleh Melayu S.p Hasibuan, (2016 : 111 – 223).

1. Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian – perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas – tugasnya serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
3. Prestasi kerja. Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
4. Kerja sama. Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5. Kecakapan. Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas – tugasnya pada jabatan tersebut dengan baik.
6. Loyalitas. Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau koperasi.
7. Kepemimpinan. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.
8. Komunikatif. Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
9. Pendidikan. Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilann pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil yang di capai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Donni Juni Priansa, (2016 : 269).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerja (job requirement). Wilson Bangun, (2012 : 231).

Sedangkan menurut Benardin dan Russel dalam Donni (2002 : 270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada

pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang di lakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang di tetapkan. Supardi, (2013 : 45).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni (2016:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengamban pekerjaannya.

Kesimpulan dari para ahli di atas mengenai defenisi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori Mangkunegara (2011:61) yaitu :

1. Kualitas Kerja. Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dala satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Vina Jagaria (2018 – 46) promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya promosi jabatan prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat.

Menurut NI Putu Oktaavianti dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013 : 25) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin tinggi prestasi yang di capai karyawan.

Menurut Puji Fatmawati (2013 : 19) dengan adanya promosi jabatan dari atasan atau pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang pegawai karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai diharapkan pegawai tersebut akan lebih meningkatkan tingkat kinerjanya

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba untuk menarik suatu hipotesis. “ diduga bahwa promosi jabatan berpeengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Food Cabang Pekanbaru “

Dengan konsekwensi sebagai berikut :

Ha: Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Food Cabang Pekanbaru

Ho: Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Food Cabang Pekanbaru.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dimana kesimpulan diambil dengan melakukan pengujian hipotesis, Penelitian kuantitatif memiliki tujuan mengeneralisasi temuan penelitian sehingga dapat digunakan untuk memprediksi situasi yang sama pada populasi lain. Penelitian kuantitatif juga digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT.Suntory Garuda Food Cabang Pekanbaru yang bergerak dibidang produksi,yang berlokasi Jl. Pasir Putih KM. 8 Kecamatan Siak Hulu Kab Kampar

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek jumlah penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Suharsimi Arikunto,(2011:173) penelitian dilakukan kepada seluruh karyawan bagian produksi PT. Suntory Garuda Food Pekanbaru yang berjumlah 46 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut sebagai penelitian sampel.Suharsimi Arikunto,(2011:174)

Teknik Pengambilan Sampel

Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 46 orang, yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Suntory Garuda Food Pekanbaru.

Teknik Mengumpulkan Data

Penulis menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih.Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan, sesuai dengan pokok permasalahan dengan tujuan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Iskamto, 2017b). yaitu Jawaban: sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1

Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan adalah analisa diskritif dengan melakukan uji data: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas dan uji Hipotesis : .

Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji T dan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden yang dijadikan sampel yaitu karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food Tbk. Cabang Pekanbaru. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu identitas responden berdasarkan Umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Identitas yang dipertanyakan dalam kuesioner merupakan karakteristik yang dianggap sesuai untuk mendukung penelitian ini. Secara rinci identitas tersebut adalah sebagai berikut Berdasarkan angket yang telah disebarkan oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin seperti pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	29	63
2	Wanita	17	37
	Jumlah	46	100%
No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	19-25	33	71
2	26-45	13	29
	Jumlah	46	100 %
No	Tkt Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	33	72
2	D3	8	17
3	S1	5	11
	Jumlah	46	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk analisis. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap validitas data dan reabilitas data. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item

pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Uji Validitas

Untuk menguji pernyataan satu dengan lainnya valid atau tidak, maka pengujiannya dilakukan dengan menggunakan teknik *sensus* (semua populasi menjadi sampel). Penyebaran kuisisioner dilakukan pada 46 responden. Analisis dilakukan terhadap semua ke 24 butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$. Menentukan nilai r_{tabel} adalah dari tabel r (tabel terlampir), dengan $N=46$ dan taraf signifikan = 0,05. $df = n-2 (46-2) = 44$ $r_{tabel} = 0,297$. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Hasil
Promosi Jabatan	12	Valid
Kinerja Karyawan	12	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil perhitungan uji validitas variabel diperoleh kesimpulan bahwa 24 item alat ukur tersebut semua dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden dalam perhitungannya, menggunakan program SPSS 17. Berikut adalah hasil perhitungan yang didapatkan

Tabel 5 hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha	hasil
Promosi Jabatan	0,60	0,805	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,835	Reliabel

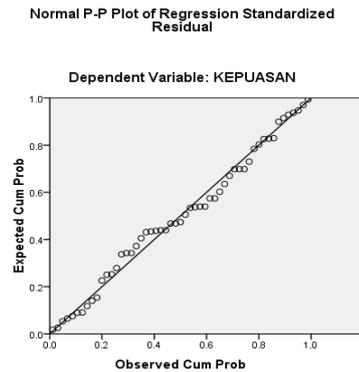
Sumber : Data olahan SPSS 2020

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien α (*Alpha*) dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator tersebut bersifat normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, seperti gambar yang ada di bawah ini.



Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan grafik Uji Normalitas di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan distribusi data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi linier Sederhana dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,684	4,440		3,307	,002
PROMOSI_JABATA	,715	,093	,757	7,690	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a+bX$$

$$Y = 14,684 + 0,715X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diartikan :

Konstanta (a) sebesar 14,684 berarti pada saat promosi jabatan tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan bagian produksi PT

Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 14,684 satuan. Sedangkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,715 yang berarti bahwa setiap kenaikan promosi jabatan satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru sebesar 0,715 satuan.

Uji Hipotesis (uji – t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,684	4,440		3,307	,002
PROMOSI_JABATAN	,715	,093	,757	7,690	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh t hitung sebesar 7,690 dan juga berdasar tabel uji signifikansi diperoleh t tabel sebesar 2,021. Dari kedua uji tersebut diperoleh kesimpulan bahwa t hitung (7,690) > t tabel (2,021). Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai R mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 17 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil R-square (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,564	3,41250

a. Predictors: (Constant), PROMOSI_JABATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari tabel di atas diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,573, dan ini berarti besar pengaruh variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan adalah 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel promosi jabatan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari tabel 8 diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,573 (57,3%) ini menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Food Tbk. Cabang Pekanbaru, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terangkum pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan menggunakan uji keberartian koefisien regresi Konstanta (a) sebesar 14,684 berarti pada saat promosi jabatan tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 14,684 satuan. Sedangkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,715 yang berarti bahwa setiap kenaikan promosi jabatan satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja karyawan bagian produksi PT Suntory Garuda Food cabang Pekanbaru sebesar 0,715 satuan.

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan dimana t_{hitung} > t_{tabel}

(7,690 > 2,021) dengan signifikansi (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak. Maka, Ini berarti variabel promosi jabatan (X) **berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan** (Y) pada PT. Suntory Garuda Food Tbk. Cabang Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang di sajikan secara ringkas sebagai berikut:

- a. Variabel promosi jabatan dan kinerja karyawan pada Suntory Garuda Food Tbk. Cabang Pekanbaru sudah baik dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab setuju untuk kedua variabel ini.
- b. Dari hasil uji parsial (uji t), nilai t yang diperoleh tersebut signifikan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7, 690 > 2,021) dengan signifikansi (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak. Maka, Ini berarti variabel promosi jabatan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Suntory Garuda Food Tbk. Cabang Pekanbaru.
- c. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2), didapat nilai R Square (R^2) sebesar 0,573, berarti hubungan antara variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 57,3 %. Sedangkan sisanya 42,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, pandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Zanata publishing : pekanbaru
- Arikunto, Suharsimi. 2010 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Buku Panduan Hero Group, 2015.. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2015-2017, Tangerang Selatan.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta.

Riduwan (2010), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung

Ridwan, 2019. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Peneliti Pemula, Alfabeta, Bandung.

Samsudin, Sadli, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu, Pustaka Setia, Bandung.

Siagian, P. Sondang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

—, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D, Alfabeta, Bandung.

—, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D, Rajawali, Pers. Jakarta.

Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Wirawan .2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta Salemba Empat.