

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
UNIT CORN DRIER PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG
WAY JEPARA MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
MAYA ELSA ERNAWATI
1512110264**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
UNIT CORN DRIER PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG
WAY JEPARA MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan manajemen
IIB Darmajaya Bandar Lampung



Disusun Oleh
MAYA ELSA ERNAWATI
1512110264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019



MAYA ELSA ERNAWATI
NPM. 1512110264

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP
PROMOSI JABATAN UNIT CORN DRIER PT. JAPFA
COMFEED INDONESIA TBK CABANG WAY JEPARA
MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Disusun Oleh

Nama : **MAYA ELSA ERNAWATI**

Npm : **1512110264**

Jurusan : **S1 - MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan
Manajemen IIB Darmajaya.

Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M

NIK. 12100111

Mengetahui,

Ketua Program studi

Aswin, S.E., M.M

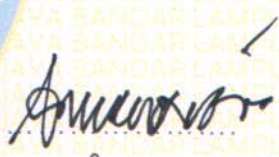

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2019, Telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI UNIT CORN DRIER PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG WAY JEPARA MELALUI KOMPETISI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Maya Elsa Ernawati**
NPM : **1512110264**
Jurusan : **S1 Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

| <u>Nama</u> | <u>Status</u> | <u>Tanda Tangan</u> |
|---------------------------------|---------------|---|
| 1. Dr. Anwar Sanusi, S.E., M.Si | Penguji 1 |  |
| 2. Besti Liliyana, S.H., M.M | Penguji 2 |  |

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya


Prof. Dr. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung Barat pada tanggal 31 Juni 1995 sebagai anak ke empat dari 6 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak Daniel Simatupang dan Ibu Nurlina Br. Manurung.

1. Identitas

- a. Nama : Maya Elsa Ernawati
- b. NPM : 1512110264
- c. Agama : Kristen Khatolik
- d. Alamat : Jl. Lintas liwa gg. Pasar Kamis Tambak Asri
Kec.Way Tenong Lampung Barat.
- e. Suku : Batak
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : elshasimatupang18@gmail.com
- h. HP : 082178947992

2. Riwayat Pendidikan

- 1. Tahun 2007 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 04 Padang Tambak Lampung Barat.
- 2. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 01 Way Tenong Lampung Barat.
- 3. Tahun 2013 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Xaverius Pringsewu.
- 4. Tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Informasi Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang utama dari segalanya, dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunianya serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak dan Mama tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga. “Semoga selalu diberi kesehatan kebahagiaan serta umur panjang”.
3. Jefri Simamora Terimakasih atas Doa, kebersamaan, dukungan, semangat dan segala bantuannya pada penelitian ini.
4. Kakaku Maria Eka Romada Lukas Pramono Setianto Serta keponakanku tersayang Angel “Semoga kesuksesan dan kesehatan bersama kita semua”.
5. Abang dan adiku tersayang, (Candra Simatupang, Rio Sianturi, Santi Simatupang, Agnes Simatupang) “Ayo kejar cita-cita mu”.
6. Ms. Betty Magdalena, S.Pd.,M.M selaku pembimbing skripsi, terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Way Jepara karena telah memberikan kesempatan untuk meneliti terimakasih banyak atas kerja sama nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir.
8. Adiku tersayang diperantauan (Liston Simamora, Dian Safitri, Yuni, Wayan Eva, Salma shakina yang selalu ada untuk memberi support yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Sahabat Bloopink (Apri, Ester Sihotang, Febita, Safitri, Meri Megawati, Resha Meishella) Semoga kita bias sukses Di masa depan dan merubah dunia.
10. Terimakasih Patricia Devi atas bantuan dan dukungannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir

MOTTO

‘‘Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan ke luar, sehingga kamu dapat menanggungnya.’’

1 Korintus 10:13

*‘‘Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya
Hiduplah seakan kau akan mati hari ini’’*

Maya Elsa Ernawati

ABSTRAK

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI UNIT CORN DRIER PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG WAY JEPARA MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh

Maya Elsa Ernawati

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara melalui Kompetensi sebagai variable Intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode *asosiatif*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja sebagai variabel Exogenus, Promosi Jabatan sebagai variabel Endogenus, dan Kompetensi sebagai variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara berjumlah 127 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada sampel sebagai responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi, Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan melalui Kompetensi sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Kompetensi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK PERFORMANCE ON JOB PROMOTION IN THE CORN DRIER UNIT OF PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK WAY JEPARA BRANCH THROUGH COMPETENCE AS AN INTERVENING VARIABLE

By:
Maya Elsa Ernawati

The objective of this study was to determine the effect of Work Achievement on the Promotion of Employee Position at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Way Jepara Branch through Competence as the intervening variable. The type of research used was the quantitative research with the associative method. The variables used in this study were work performance as the exogenous variable, the job promotion as the endogenous variable, and the competence as the intervening variable. The population in this study was the employees of the Corn Drier Unit in PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Way Jepara Branch with the the total number of 127 people. The sample used in this study was 35 employees. The data collection in this study used questionnaire distributed directly to the sample as the respondents. The method of the data analysis in this study used the *path* analysis. The results obtained in the study showed that the work performance had an effect on the job promotion, the work performance had an effect on the competence, the competence had an effect on the job promotion, the work performance had an effect on the job promotion through the competence as the intervening variable.

Keywords: Work Performance, Job Promotion, Competence.

PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI UNIT CORN DRIER PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG WAY JEPARA MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., Prof. selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

10. Kedua orang tua beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
11. Para sahabatku rekan – rekan seperjuangan angkatan 2015.
12. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019
Penulis

Maya Elsa Ernawati
NPM. 1512110264

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------------|----------------|
| HALAMAN JUDUL DEPAN..... | i |
| HALAMAN JUDUL BELAKANG | ii |
| HALAMAN PENYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| PERSEMBAHAN..... | vii |
| MOTTO | viii |
| ABSTRAK | ix |
| PRAKATA | x |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian..... | 10 |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian | 10 |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian | 10 |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian..... | 10 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian | 10 |
| 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5.1 Bagi Institusi Pendidikan..... | 11 |
| 1.5.2 Bagi Perusahaan | 11 |
| 1.5.3 Bagi Peneliti | 11 |
| 1.6 Sistematika Penelitian..... | 11 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| 2.1 Prestasi Kerja | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja..... | 13 |
| 2.1.2 Unsur – unsur Penilaian Prestasi Kerja | 13 |
| 2.1.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja..... | 14 |
| 2.1.4 Indikator Prestasi Kerja | 16 |
| 2.2 Promosi Jabatan | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Promosi..... | 16 |
| 2.2.2 Tujuan Promosi | 17 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.2.3 | Asas-Asas Promosi | 18 |
| 2.2.4 | Jenis-Jenis Promosi | 19 |
| 2.2.5 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi | 20 |
| 2.2.6 | Indikator Promosi Jabatan | 21 |
| 2.3 | Kompetensi | 22 |
| 2.3.1 | Pengertian Kompetensi | 22 |
| 2.3.2 | Karakteristik Kompetensi | 23 |
| 2.3.3 | Indikator Kompetensi | 23 |
| 2.4 | Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.5 | Kerangka Pemikiran | 27 |
| 2.6 | Hipotesis | 27 |
| 2.6.1 | Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan | 28 |
| 2.6.2 | Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kompetensi | 28 |
| 2.6.3 | Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan | 29 |
| 2.6.4 | Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan melalui Kompetensi | 29 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 3.1 | Jenis Penelitian | 31 |
| 3.2 | umber Data | 31 |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.4.1 | Populasi | 33 |
| 3.4.2 | Sampel | 33 |
| 3.5 | Variabel Penelitian | 34 |
| 3.5.1 | Variabel Exogenous | 34 |
| 3.5.2 | Variabel Endogenous | 34 |
| 3.5.3 | Variabel Intervening | 34 |
| 3.6 | Definisi Operasional Variabel | 34 |
| 3.7 | Uji Prasyarat Instrumen | 36 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 36 |
| 3.7.2 | Uji Reabilitas | 36 |
| 3.8 | Uji Persyaratan Analisis Data | 37 |
| 3.8.1 | Uji Linearitas | 37 |
| 3.8.2 | Uji Multikolinearitas | 37 |
| 3.9 | Metode Analisis Data | 38 |
| 3.9.1 | Analisis Jalur (Path analysis) | 38 |
| 3.9.2 | Koefisien Jalur | 39 |
| 3.9.3 | Menghitung Koefisien Korelasi | 40 |
| 3.10 | Pengujian Hipotesis | 41 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Deskripsi Data | 45 |
| 4.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden | 45 |
| 4.1.2 | Deskripsi Variabel Penelitian | 47 |

| | |
|--|----|
| 4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen | 50 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas | 50 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas..... | 56 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | 55 |
| 4.3.1 Uji Linieritas | 55 |
| 4.3.2 Uji Multikolinearitas | 56 |
| 4.4 Hasil Analisis Data | 57 |
| 4.4.1 Hasil Analisis Jalur..... | 57 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis | 61 |
| 4.5.1 Hasil Uji t | 61 |
| 4.6 Pembahasan..... | 63 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| 5.1 Simpulan | 67 |
| 5.2 Saran | 67 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Karyawan Pekerja Harian | 2 |
| Tabel 1.2 Data Karyawan yang Dipromosikan Jabatannya | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel | 35 |
| Tabel 3.2 Data Interpretasi Koefisien r | 37 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi | 40 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 46 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 46 |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja | 47 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Promosi Jabatan | 48 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kompetensi | 49 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja | 51 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan | 52 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompetensi | 53 |
| Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien | 54 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas..... | 54 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Linier | 55 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas | 56 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Kasual Pertama..... | 57 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi | 58 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Kasual Kedua | 58 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi..... | 59 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji t..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Hasil Pra Survey Promosi Jabatan | 5 |
| Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir..... | 27 |
| Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur..... | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Uji Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja
- Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan
- Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kompetensi
- Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja
- Lampiran 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan
- Lampiran 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja
- Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan
- Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi
- Lampiran 12 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 13 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinier
- Lampiran 15 Hasil Analisis Jalur
- Lampiran 16 Rekap Surat Tugas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi, potensi ini mulai diperhatikan dunia internasional. Indonesia saat ini merupakan salah satu negara dengan ekonomi terbesar di Asia Tenggara dan memiliki sejumlah karakteristik yang menempatkan negara ini dalam posisi yang bagus untuk mengalami perkembangan ekonomi yang pesat. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir ada dukungan yang kuat dari pemerintah pusat untuk mengekang ketergantungan Indonesia pada ekspor komoditas (mentah), sekaligus meningkatkan peran industri manufaktur dalam perekonomian.

Indonesia adalah ekonomi pasar di mana perusahaan milik negara (BUMN) dan kelompok usaha swasta besar memainkan peran penting. Ada tanda-tanda bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia mulai mempercepat lagi setelah perlambatan ekonomi di tahun 2011-2015. Dengan demikian Indonesia mungkin berada pada awal sebuah masa yang dicirikan pertumbuhan ekonomi yang pesat, meskipun perekonomian global belum stabil sehingga dapat mengganggu Indonesia untuk mewujudkan stabilitas perekonomian nasional.

Banyak usaha di Indonesia yang dapat memperbaiki pertumbuhan ekonomi Indonesia, yaitu industri pertanian yang menghasilkan padi, jagung, buah-buahan dan sayur-sayuran yang dapat dijual untuk meningkatkan perekonomian. Begitu juga industri-industri lain yang ada di Indonesia yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi misalnya industri tekstil, industri makanan, industri baja, industri rokok, dan yang paling mempengaruhi adalah industri pertanian peternakan.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1971 dengan nama PT. Java Pelletizing Factory. Sebagai perusahaan besar bersekala nasional, PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Memiliki beberapa kantor cabang salah satunya di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara. yang bertempat di daerah Lampung Timur. di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara mempekerjakan 19 Orang karyawan harian, 73 Orang karyawan Borongan, dan 35 Orang karyawan tetap:

. Tabel 1.1
Data Karyawan Tetap Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

| NO | Nama Unit Kerja | Jumlah |
|-----------|--|---------------|
| 1 | Head of Oprasional Unit | 1 |
| 2 | Head Of Section Warehouse & Production | 1 |
| 3 | Head of section F&A | 1 |
| 4 | Head of section P&GA | 1 |
| 5 | Head of section QC | 1 |
| 6 | Head of section Purch & Sales | 3 |
| 7 | Maintenance & project | 3 |
| 8 | Staff ADM Purchasing & sales | 1 |
| 9 | Staff QC | 4 |
| | ADM Spare part | 1 |
| 10 | Operator production & Maintenance | 6 |
| 11 | Kerani | 4 |
| 12 | Kasir | 2 |
| 13 | Staff Accounting | 1 |

| | | |
|----|--------------------------|-----|
| 14 | Staff P&GA | 1 |
| 15 | Driver | 4 |
| 16 | Karyawan pekerja harian | 19 |
| 17 | Karyawan pekrja borongan | 73 |
| | Jumlah | 127 |

Sumber : Devisi Head of section P&GA Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan tetap Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara sebanyak 127 orang. Sebagai perusahaan besar, perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawan guna meningkatkan semangat kerja sehingga seorang karyawan dapat lebih di akui mendapat kenaikan Jabatan (Promosi Jabatan) dan berdampak positif bagi karyawan tersebut sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Promosi adalah perpindahan yang membesarkan authority dan responsibility karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2016:106)

Promosi (promotion) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi keinginan yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu Jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, Promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi Jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada karyawan yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi karyawan sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh karyawan juga meningkat.

Promosi Jabatan karyawan pada di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara masih kurang maksimal dan tidak sesuai dengan syarat promosi yang telah ditetapkan melainkan hanya berdasarkan kebutuhan dan hasil tes psikotes saja dan karyawan belum memenuhi system promosi jabatan seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, wawasan yang luas. berikut adalah data karyawan yang telah dan akan di promosikan dari 2015 sampai dengan 2019:

Tabel 1.2
Data Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk
Cabang Way Jepara yang telah mendapat Promosi Jabatan

| No | Nama | Jabatan Sebelumnya | Pendidikan | Jabatan setelah Di promosikan | Tahun |
|----|------------------|--------------------|------------|--|-------|
| 1. | Basuki | Head of caction QC | SMA | Head Of Caction Warehouse & Production | 2016 |
| 2. | Fitri hermansyah | Driver | SMA | Administrasi sparepart | 2019 |

Sumber : Devisi Head of section P&GA Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara (2019)

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara yang telah dipromosikan jabatannya dalam priode yang tidak menentu. Karyawan yang dipromosikan meliputi tentang :

1. Kejujuran

Karyawan yang dinilai jujur adalah karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan tidak menyelewengkan kewajiban untuk kepentingan pribadi

2. Loyalitas

Karyawan yang loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan merugikan perusahaan atau korpsnya.

3. Disiplin

Karyawan yang dinilai dari kedisiplinannya ialah karyawan yang tidak pernah datang terlambat, menggunakan seragam sesuai dengan jadwalnya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

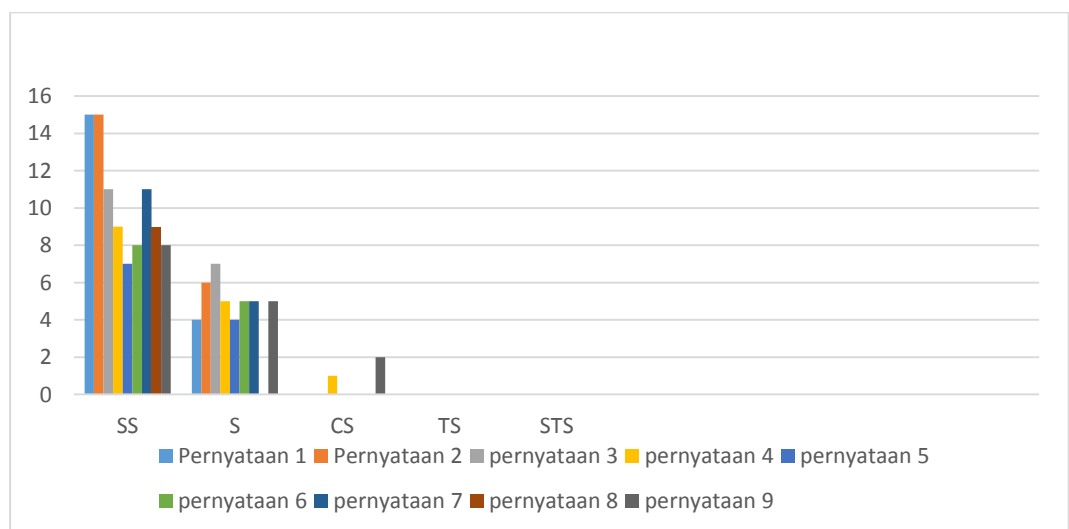
4. Pendidikan

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

5. Kecakapan

Karyawan yang dinilai memiliki kecakapan adalah karyawan yang mandiri, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

Gambar 1.1
Pengukuran Promosi Jabatan berdasarkan Pra Survey Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara



Sumber : Devisi Head of section P&GA Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara (2019)

Gambar 1.1 merupakan hasil pengukuran promosi jabatan yang dilakukan pada karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara. Setiap karyawan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan. Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila prestasi kerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi tentunya sangat mengharapkan untuk di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan 2008:64) menyatakan bahwa “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. Selanjutnya (Rivai 2004: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. diketahui bahwa Prestasi Kerja karyawan kurang dihargai dan diberi apresiasi sehingga Prestasi Kerja karyawan kurang berkembang atau semakin meurun hal ini mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun sehingga kinerja atau hasil yang dicapai tidak maksimal.

Menurut sumber dari bapak Lukas Pramono Stianto selaku Head of section P&GA Tabel diatas menjelaskan mengenai prestasi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara dalam dua

periode, setiap satu tahun sekali terdapat lima karyawan yang dijadikan sebagai kategori karyawan terbaik. Karyawan terbaik meliputi tentang :

1. Kehadiran Selama Bekerja

Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara jam kerja karyawan dimulai dari jam 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 Karyawan yang berprestasi dalam kehadiran ialah karyawan yang selalu datang tepat waktu dan mengisi daftar hadir paling lama 30 menit sebelum waktu kerja dimulai.

2. Kinerja / Hasil Kerja yang Dicapai

Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara karyawan terbaik mewakili disetiap unit. Unit kerja Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara antara lain adalah Bagian Teknik, Bagian Umum dan Bagian Keuangan. Kinerja mereka dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya, termasuk ketepatan penyelesaian dalam pekerjaannya.

3. Loyalitas

Kriteria loyalitas sebagai karyawan terbaik adalah karyawan yang bias memberikan contoh bagi karyawan lain. Mereka yang bisa menjadi teladan akan berpegang teguh nilai perusahaan, berorientasi pada target, kemampuan interpersonal yang kuat, cepat adaptasi, selalu berinisiatif dan memiliki kemampuan memecahkan masalah yang baik. Mereka seringkali adalah karyawan teladan bagi perusahaannya.

4. Etitude

Karyawan yang berprestasi juga akan dilihat dari segi etikanya selama bekerja. Seperti bersikap kepada atasan maupun sesama karyawan, etika sangatlah bersifat nyata dan nampak pada keseharian bekerja sehingga membuat pengaruh yang cukup besar terhadap hasil kinerja serta kemajuan perusahaan.

5. Tanggung jawab

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

6. Etos Kerja

Seorang karyawan harus memiliki sikap atau kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja, yang mana karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi, kejujuran erta tanggung jawab yang besar.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:271). Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena Kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya Kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang ber Kompetensi tinggi. dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku Menurut Vathanophas dan Thaingam (2007:49) karakteristik mendasar yang dimiliki Kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik Kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik; (b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental; (c) Perangai atau Sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk

informasi atau situasi; (d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau image diri dari seseorang.

Standar kompetensi yang ada di perusahaan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara adalah sebagai berikut: kemampuan dalam bekerja, memiliki keahlian dan ide-ide untuk mengembangkan perusahaan, ulet dan tekun dalam bekerja, karyawan harus mengembangkan kompetensi dalam diri dengan cara mengadakan evaluasi pengetahuan dari apa yang didapat saat bekerja satu bulan penuh, pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

kompetensi didalam perusahaan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara belum memenuhi beberapa kriteria yang ada dalam kebijakan perusahaan, seperti latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan kurang memiliki wawasan yang luas dalam bidang pekerjaannya, perusahaan melihat seberapa besarnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta kemampuan yang ada di dalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :**”PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI UNIT CORN DRIER PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK CABANG WAY JEPARA MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara adalah :

1. Apakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara?
2. Apakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kompetensi Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara?
3. Apakah pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara?
4. Apakah pengaruh Prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan melalui Kompetensi Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi,.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara Jepara. Jln. Lintas Pantai Timur, Dusun Plangkawati, RT 31 RW 04, Desa Labuhan Ratu VII, Kecamatan Labuhan Ratu, Kabupaten Sukadana Lampung Timur. Lampung Indonesia.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan November 2018 sampai dengan Februari 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi,.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara
2. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kompetensi Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan khususnya dunia kerja tentang pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabata melalui Kompetensi sebagai Variabel Intervening.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengambilan keutusan untuk meningkatkan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi.

1.5.3 Bagi Institusi IIB Darmajaya

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas bisnis dan ekonomi institut informatika dan bisnis darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan,2008 : 64) menyatakan bahwa “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. Selanjutnya (Rivai ,2004: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

2.1.2 Unsur – unsur Penilaian Prestasi Kerja

Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian Prestasi Kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) Kesetiaan (loyalitas) menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, Jabatan, organisasi.

- a. Prestasi Kerja Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.
- b. Kejujuran Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.
- c. Kedisiplinan Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

- d. Kreatifan Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.
- e. Kerjasama menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.
- f. Kepemimpinan menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.
- g. Kepribadian menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
- h. kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- i. Kecakapan menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- j. Tanggung jawab menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya. Setiap Prestasi Kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai. Pegawai harus memiliki Prestasi Kerja yang bagus agar instansi dapat beroperasi dengan baik.

2.1.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2016, : 272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang Promosi, transfer, dan demosi bagi karyawan.
Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*) Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*) Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
4. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*) Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang berlaku di dalam organisasi.
5. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*) Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kekaryawan, desain Jabatan, serta informasi SDM lainnya.
6. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*) Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama.

7. Tantangan Eksternal (*External Challenges*) Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.
8. Umpan Balik (*Feedback*) Hasil penelitian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan ke karyawan terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan karyawan itu sendiri.

2.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut mangkunegara (2009) dalam jurnal hasrudi tanjung (2015) merumuskan indikator-indikator Prestasi Kerja sebagai berikut:

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. keandalan
4. sikap pegawai

2.2 Promosi

2.2.1 Pengertian Promosi

Promosi adalah perpindahan yang membesarkan *authority* dan *responsibility* karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2016:106)

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi keinginan yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Dengan Promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu Jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, Promosi akan memberikan status sosial,

wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Menurut Siagian (2009:169), Promosi Jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu Jabatan atau tempat kepada Jabatan atau tempat lebih tinggi serta diikuti dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari Jabatan yang diduduki sebelumnya

Promosi Jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada karyawan yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi karyawan sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh karyawan juga meningkat.

Sedangkan menurut Edwin B. Flipo dalam Hasibuan (2016 :108) Promosi berarti perpindahan dari suatu Jabatan ke Jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke Jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun sudah tidak demikian.

2.2.2 Tujuan Promosi

Menurut Hasibuan (2016 :113) tujuan-tujuan Promosi antara lain:

1. Untuk memberikan pengakuan, Jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk memotivasi agar karyawan lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

4. Untuk menjamin stabilitas karyawan dengan direalisasinya Promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan Promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorongan bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan Jabatan karena pejabatnya berhenti.
9. Karyawan yang diPromosikan kepada Jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan Promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.2.3 Asas-Asas Promosi

Asas Promosi harus dituangkan dalam program Promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk memPromosikan karyawan. Asas-asas Promosi menurut Hasibuan (2016:108) antara lain:

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada Jabatan tersebut.

2. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk diPromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan Prestasinya.

3. Formasi

Promosi harus berasaskan formasi yang ada, karena Promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi Jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau Jabatan yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, Promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi Jabatan yang ada di dalam perusahaan.

2.2.4 Jenis-Jenis Promosi

Menurut Hasibuan (2016:113) jenis-jenis Promosi antara lain:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikkan Jabatannya untuk sementara karena adanya Jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan diPromosikan dari suatu Jabatan ke Jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk diPromosikan.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan Jabatan seseorang karyawan dari Jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke Jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan Jabatannya ke Jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi

Menurut Priansa (2016:166) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Promosi, yaitu:

1. Kinerja dan Prestasi Kerja

Promosi ini menggunakan penilaian hasil Prestasi Kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya atas Prestasi Kerjanya selama ini.

2. Senioritas

Promosi ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh Promosi Jabatan.

3. Pengalaman

Karyawan yang memperoleh Promosi Jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi.

4. Kompetensi

Karyawan mendapatkan Promosi Jabatan karena Kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi. Banyak karyawan muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui Promosi Jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor Kompetensi yang dimilikinya.

2.2.6 Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses Promosi Jabatan. Menurut Hasibuan dalam Basriani, dkk (2017) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses Promosi Jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengolah Jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan Jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Kedisiplinan

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

3. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung 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-tugas pada Jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

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 mempersepsi 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

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:271).

Menurut McClelland mendefinisikan Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015:230)

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016:273)

Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik Kompetensi seorang pilot tempur.

2. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

3. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

5. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah Kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi Prestasi Kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi Kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator Kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motivasi kerja (*motiv es*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

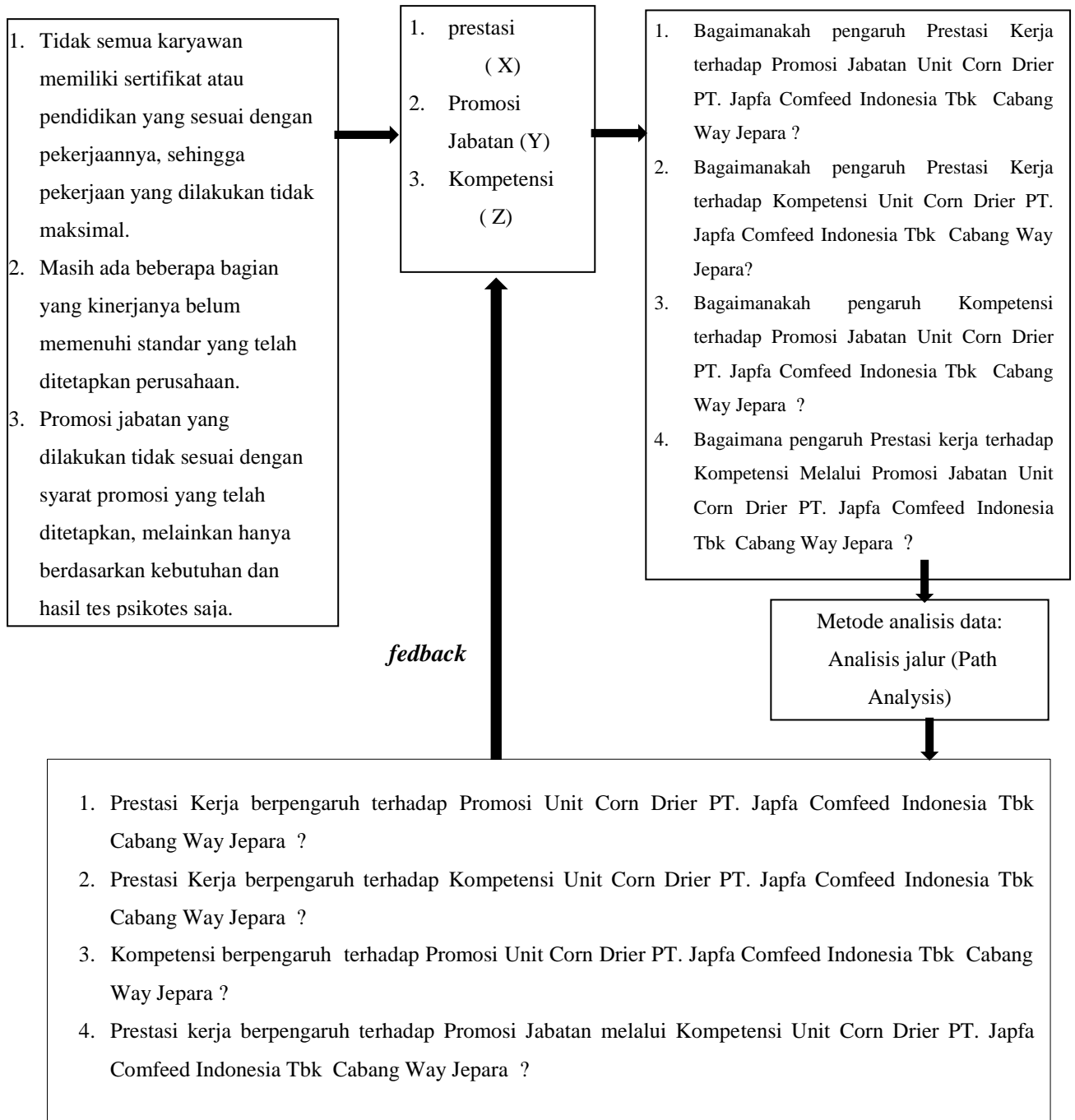
| Peneliti/Tahun | Judul Penelitian | Jenis penelitian | Hasil penelitian |
|---|---|--------------------|---|
| Bastian Prabowo Mochhammad Al Musadieg Ika Rahma 1 Maret 2016 | Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim Selatan Malang) | <i>Kuantitatif</i> | Sampel yang digunakan sebanyak 122 orang -Metode analisis jalur (Path analysis) - Hasil penelitian: 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap motifasi kerja karyawan 2. Promosi Jabatan Karyawan Berpengaruh Signifikan |

| | | | |
|--|--|-------------|--|
| | | | <p>terhadap Prestasi kerja Karyawan</p> <p>3. 3 Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.</p> |
| <p>Okky Sandy Pranata Endang Siti Astuti Hamidah Nayati Utami 3 Agustus 2018</p> | <p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan(Studi pada karyawan Pt. Tabungan Pensiun Nasional Syariah Malang)</p> | Kuantitatif | <p>Sampel yang digunakan sebanyak 49 orang</p> <p>- Metode analisis Analisis Jalur</p> <p>- Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan 2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan 3. terhadap kinerja karyawan 4. Kompetensi karyawan (Z)memiliki pengaruh 5. signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) |
| <p>Arella Bedi Sarawati Djamur Hamid Topowijoyo 2 juni 2015</p> | <p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Dan kualitas Pelayanan</p> | Kuantitatif | <p>Jumlah karyawan 125 di ambil sampel 55</p> <p>-analisis deskriptif dan analisi jalur</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Berbasis Pengetahuan X_1 Berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y_2 2. Pelatihan Berbasis keterampilan X_2 berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y_2 |
| <p>Indra Firdiyansyah (2017)</p> | <p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Dilingkungan Sdn 005 Sekupang</p> | Kuantitatif | <p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja 2. Kontribusi ketiga variabel eksogen, yaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja dengan 76,8% sedangkan sisanya 23,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain |

| | | | |
|---------------------|---|-------------|---|
| Aulia Satria (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Promosi Kualifikasi Perwira Penerbang Di Lanud Halim Perdanakusuma | Kuantitatif | sampel yang diperoleh adalah sebanyak 65 orang responden. 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Budaya Organisasi. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang. Menggunakan Metode Analisis Jalur |
|---------------------|---|-------------|---|

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Prestasi terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Japfa Comfeed Cabang Lampung yaitu 1) Subjek dalam penelitian ini adalah PT Japfa Comfeed Cabang Lampung 2) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel X yaitu Prestasi Kerja terhadap Y yaitu Promosi Jabatan melalui Kompetensi sebagai Variabel Intervening yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2018:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara 2 variabel atau lebih yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang

untuk menyimpang dari kebenaran. merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara. Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Kemudian di ambil suatu kesimpulan:

2.6.1 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Menurut (Hasibuan,2008 : 64) menyatakan bahwa “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 sedangkan menurut penelitian terdahulu Promosi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan Bastian Prabowo, Mochhammad Al Musadieg, Ika Rahma (1 Maret 2016).

Dengan demikian dapat diartikan Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan Hipotesis pertama dalam penelitian adalah :

H₁: Diduga Prestasi Kerja berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

2.6.2 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan

Menurut (Hasibuan,2008 : 64) menyatakan bahwa “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 sedangkan menurut penelitian terdahulu kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian dapat diartikan Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Indra Firdiyansyah (18

Mei 2016) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam Prestasi kerja dapat mempengaruhi kompetensi. Dengan demikian dapat dirumuskan Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂ :Diduga Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

2.6.3 Pengaruh kompetensi terhadap Promosi jabatan Karyawan

Promosi adalah perpindahan yang membesarkan *authority* dan *responsibility* karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2016:106) sedangkan peneliti terdahulu Aulia Satria (2017) mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa promosi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja Sehingga dapat dirumuskan Hipotesis ketiga adalah :

H₃: Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

2.6.4 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi.

Menurut (Hasibuan,2008 : 64) menyatakan bahwa “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 sedangkan menurut penelitian terdahulu Promosi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini sejalan dengan Septiani (2015) yang

menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan promosi Jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam Prestasi kerja dapat mempengaruhi Promosi Jabatan Karyawan.

Promosi adalah perpindahan yang membesarkan *authority* dan *responsibility* karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2016:106) sedangkan peneliti terdahulu mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa promosi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja Sehingga dapat dirumuskan Hipotesis empat adalah

H₄ :Diduga Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan melalui Kompetensi Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:130) Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari objeknya yang masih perlu pengelolaan lebih lanjut, dalam hal ini adalah Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Way Jepara melalui wawancara, observasi dan jawaban pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner kepada karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu;

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi didalam Sugiono (2018:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada Karyawan PT. Comfeed Indonesia Tbk Cabang Lampung yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan

b. Wawancara

Menurut Sugiono (2018: 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Metode ini digunakan melalui tanya jawab secara langsung dengan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Lampung mengenai gambaran dalam bekerja. Tujuan wawancara adalah untuk mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

c. Kuesioner

Menurut Sugiono (2018 : 142) Kuesioner yaitu tekni pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pernyataan tersebut yang berkaitan dengan Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan dan Kompetensi kerja untuk dijawab secara tertulis oleh Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban, antara lain :

| | | |
|---|---------------------------|--------|
| 1 | SS = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2 | S = Setuju | Skor 4 |
| 3 | CS = Cukup Setuju | Skor 3 |
| 4 | TS = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5 | STS = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara sebanyak 127 karyawan Yang mana terbagi menjadi 19 karyawan harian, 73 orang karyawan borongan, dan 35 karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi, penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat

menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan peneliti hanya pada bagian karyawan tetap yaitu 35 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Exogenus

Menurut Anwar Sanusi (2011:157) Variabel Exogenus adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel Exogenus dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (X).

3.5.2 Variabel Endogenus

Menurut Anwar Sanusi (2011:157) Variabel Endogenus adalah variabel Residu (residual variabel) yang menyatakan kumpulan variabel-variabel lain di luar X_1 yang mungkin juga mempengaruhi X_2 . Variabel Endogenus dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (Y).

3.5.3 Variabel Intervening

Menurut Tuckman 1988 dalam Sugiyono (2018:40) Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Kompetensi (Z).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2013:63) variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diperjelas pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Konsep | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|----------------------|---|---|---|----------|
| Prestasi Kerja (X) | (Hasibuan, 2008 : 64) menyatakan bahwa “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. | Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan 2. loyalitas 3. kepemimpinan 4. komunikatif 5. Pendidikan Kualitas kerja 6. Kuantitas kerja 7. Keandalan 8. Sikap pegawai | Interval |
| Promosi Jabatan Y | (Hasibuan, 2016, p.106) Promosi adalah perpindahan yang membesarkan <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar Menurut | Promosi Jabatan adalah perpindahan posisi karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. kedisiplinan 3. Prestasi kerja 4. kerja sama | Interval |

| | | | | |
|---------------------|--|---|--|----------|
| Kompetensi Z | .Wibowo(2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut | Kompetensi adalah kemampuan yang di miliki oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab nya. | 1. Karakter pribadi (<i>traits</i>) 2. Konsep diri (<i>self concept</i>) 3. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 4. Keterampilan (<i>skill</i>) 5. Motivasi kerja (<i>motives</i>) | Interval |
|---------------------|--|---|--|----------|

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2009) merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi r dari 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi kriteria pengujian yang dilakukan pada instrumen yang dikatakan valid jika $r^3 > 0,381$.

Prosedur pengujian

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (statistical Program and Service Solution seri 20.0) Penjelasan dari butir 1 dengan membandingkan antar r_{hitung} dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:183) Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara

konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS (statistical product and service solution seri (20.0), hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha yaitu:

Prosedur pengujian :

1. H_0 : data reable
 H_a : data tidak reable
2. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reable
 probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reable
3. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan perbandingan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

Tabel 3.2

Data Interpretasi Koefisien r

| Kuisisioner r | Reliabilitas |
|---------------|----------------|
| 0,8000-1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000-0,7999 | Tinggi |
| 0,4000-0,5999 | Sedang / cukup |
| 0,2000-0,3999 | Rendah |
| 0,0000-0,1999 | Sangat rendah |

Sumber: Sugiono (2012)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak . Uji linieritas akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk Linier

H_a : Model regresi tidak berbentuk Linier

Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) 20.0. dengan kriteria pengujian:

- 1. Jika nilai Signifikan > alpha (0,05) Maka H_0 Diterima**
- 2. Jika nilai Signifikan < alpha (0,05) Maka H_0 Ditolak**

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas,dapat dilihat dari value inflation factor (VIF). Dalam penelitian ini diuji multikolienaritas ini dilakukan dengan program SPSS (statistical program and service solution) 20.0. Dasar pengembalian keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.

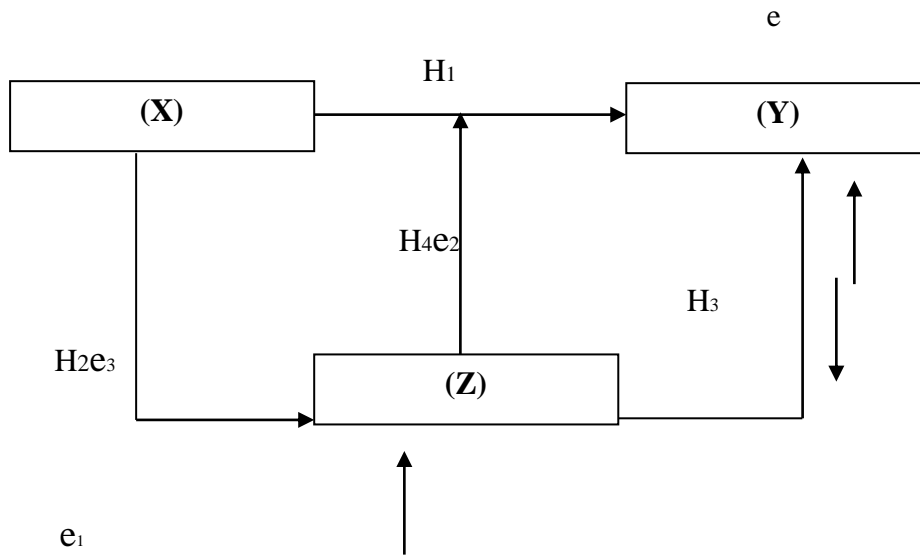
Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Jalur (*Path analysis*)

Menurut Jonathan Sarwono (2007:1) *Path analysis* (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variable independent, variable intermediate, dan variable dependen yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Didalam diagram ada panah panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variable-variabel exogenous, intermediary, dan variabel dependent. Path analysis digunakan untuk

menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap digram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y serta dampaknya kepada Z .



$$Y = \beta_{yx}X + e \text{ (persamaan jalur struktural 1)}$$

$$Z = \beta_{yx}X + e_1 \text{ (persamaan jalur struktural 2)}$$

$$Z = \beta_{yx}Z + e_2 \text{ (persamaan jalur struktural 3)}$$

$$Z = \beta_{yx}X + \beta_{yx}Y + e_3 \text{ (persamaan jalur struktural 4)}$$

3.9.2 Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada sebuah path diagram

1. β_{yx} adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Y
2. β_{yy} adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung Y terhadap Z
3. β_{yx} adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Z
4. $\beta_{yx} + \beta_{yx}\beta_{yy}$ adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X melalui Y terhadap Z

$$\beta_{yx} \text{ akan dihitung melalui rumus } \beta_{yx} = \sqrt{(1 - R^2_{y(x,z)})}$$

Dimana :

$R^2_{z(xy)}$: Pengaruh variabel X dan Y terhadap Z

r : Koefisien korelasi X dan Y

3.9.3 Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X dan Y, Variabel X dan Z, X melalui Y terhadap Z sebagai berikut:

$$r_{xz} = \frac{n(\sum xz) - (\sum x \sum z)}{\sqrt{[n(\sum xz)^2](n \sum x^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi :

1. Apabila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
2. Apabila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiono (2006:183)

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Kerja Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Menentukan Hipotesis :

Ho : tidak ada pengaruh antara Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Ha : ada pengaruh antara Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Pengaruh prestasi kerja terhadap Kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Menentukan Hipotesis :

Ho : tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap Kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Ha : ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap Kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Kriteria Pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap Kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap Kompetensi Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Menentukan Hipotesis :

Ho : tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap promosi jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Ha : ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap promosi jabatan Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara melalui kompetensi sebagai variabel Intervening.

Menentukan Hipotesis :

Ho : tidak ada pengaruh antara Prestasi Kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Ha : ada pengaruh antara Prestasi Kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara Prestasi Kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara Prestasi Kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi Karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 25-30 tahun | 9 | 25,7 |
| 2 | 31-40 tahun | 10 | 28,6 |
| 3 | 41-50 tahun | 9 | 25,7 |
| 4 | 51-60 tahun | 7 | 20 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-40 tahun artinya responden didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 10 Orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|----------------|
| 1 | SMA | 14 | 40 |
| 2 | D3 | 10 | 28.6 |
| 3 | S1 | 10 | 28.6 |
| 4 | S2 | 1 | 2.8 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 14 (40%) orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| No | Lama Bekerja | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 5-15 tahun | 15 | 42,8 |
| 2 | 16-30 tahun | 12 | 34,3 |
| 3 | 30-40 tahun | 8 | 22.9 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 5-15 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden

didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 5-15 tahun sebanyak 15 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja (X)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | | |
|----|--|-----------|------|----------|------|-----------|------|-----------|-----|------------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Kualitas kerja yang sangat memuaskan | 15 | 42.9 | 16 | 45.7 | 4 | 11.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Sarana dan pra sarana dikantor memberikan kenyamanan | 11 | 31.4 | 22 | 62.9 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 3 | Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | 9 | 25.7 | 23 | 65.7 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | Adanya kesempatan untuk meningkatkan Karir | 6 | 17.1 | 17 | 48.6 | 8 | 22.9 | 3 | 8.6 | 1 | 2.9 |
| 5 | Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan | 8 | 22.9 | 19 | 54.3 | 8 | 22.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan | 9 | 25.7 | 16 | 45.7 | 10 | 28.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 7 | Pencapaian kerja yang mampu melebihi target | 10 | 28.6 | 18 | 51.4 | 6 | 17.1 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 |
| 8 | Pekerjaan yang diberikan dirasa menantang untuk | 9 | 25.7 | 16 | 45.7 | 8 | 22.9 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|------|----|------|---|------|---|-----|---|-----|
| | dikerjakan | | | | | | | | | | |
| 9 | Bergerak sigap apabila diberikan tugaskan secara mendadak | 8 | 22.9 | 21 | 60.0 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki | 6 | 17.1 | 21 | 60.0 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden, pernyataan 3 mengenai “Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 65,7%. Sedangkan pernyataan 4 mengenai “Adanya kesempatan untuk meningkatkan Karir” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9 %.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Promosi Jabatan (Y)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | | |
|----|--|-----------|------|----------|------|-----------|------|-----------|-----|------------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan. | 4 | 11.4 | 23 | 65.7 | 8 | 22.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri sendiri maupun tugas, dan selalu mentaati prosedur dan peraturan | 5 | 14.3 | 24 | 68.6 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 3 | Selalu datang tepat waktu dan mengikuti peraturan yang telah di tentukan | 6 | 17.7 | 24 | 68.6 | 5 | 14.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| | perusahaan | | | | | | | | | | |
| 4 | Prestasi kerja menjadi acuan utama dalam kebijakan promosi jabatan | 10 | 28.6 | 22 | 62.9 | 3 | 86 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja sesama pegawai baik | 4 | 11.4 | 25 | 71.4 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan | 3 | 8.6 | 28 | 80.0 | 4 | 11.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 7 | Meningkatkan kreativitas keahlian dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan | 6 | 17.1 | 23 | 17.1 | 23 | 65.7 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 |
| 8 | Tingkat kerja sama antara atasan dan bawahan serta rekan kerja dapat membantu promosi jabatan | 4 | 11.4 | 15 | 42.9 | 11 | 31.4 | 5 | 14.3 | 0 | 0.0 |
| 9 | Perusahaan selalu memperhatikan pegawai yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikan | 6 | 17.1 | 21 | 60.6 | 6 | 17.1 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 |
| 10 | Berani mengambil keputusan dibidang pekerjaan | 10 | 28.6 | 18 | 51.4 | 7 | 20.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 6 mengenai “Promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan”,

mendapat respon tertinggi yaitu 28 orang atau 80,0% dengan menjawab setuju, sedangkan pernyataan 9 mengenai “Perusahaan selalu memperhatikan pegawai yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7 %.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Kompetensi (Z)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | | |
|----|--|-----------|------|----------|------|-----------|------|-----------|-----|------------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja | 14 | 40.0 | 17 | 48.6 | 4 | 11.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal | 7 | 20.0 | 20 | 57.1 | 7 | 20.0 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 |
| 3 | Mampu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan | 12 | 34.3 | 14 | 40.0 | 7 | 20.0 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 |
| 4 | Memiliki ide-ide dan gagasan yang dapat mengembangkan perusahaan | 9 | 25.7 | 14 | 40.0 | 10 | 28.6 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 |
| 5 | Mampu mematuhi nilai dan norma yang ada di perusahaan | 7 | 20.0 | 20 | 57.1 | 7 | 20.0 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 |
| 6 | Hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 7 | 20.0 | 17 | 57.1 | 9 | 25.7 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 |
| 7 | Mampu berfikir kritis | 7 | 20.0 | 20 | 57.1 | 8 | 22.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 8 | Mampu menyampaikan gagasan atau ide-ide baik secara tulisan | 5 | 14.3 | 22 | 62.9 | 8 | 22.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|---|------|---|-----|---|-----|
| | maupun lisan | | | | | | | | | | |
| 9 | Mampu memiliki kepercayaan tinggi didalam mengerjakan pekerjaan atau tugas | 14 | 40.0 | 15 | 42.9 | 6 | 17.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10 | Bertanggung jawab dalam bekerja | 9 | 25.7 | 20 | 57.1 | 5 | 14.3 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 8 mengenai “Mampu menyampaikan gagasan atau ide-ide baik secara tulisan maupun lisan ” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebesar 22 orang atau 62,9%, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal” dan pernyataan 10 “Bertanggung jawab dalam bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan dengan mengkorelasikan antara pertanyaan atau pernyataan yang diperoleh dari semua setiap butir pertanyaan atau pernyataan, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan responden menjadi sampel dan penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan Japfa Compeed sebanyak 35 orang. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan Statistical

Program and Service Solutionseri 20.0. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan Statistical Program and Service Solutionseri 20.0.

Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $sig > \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (X)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Pernyataan 1 | 0,449 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,539 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,674 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,646 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,827 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,721 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,552 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,626 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,819 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan10 | 0,509 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Prestasi Kerja (X), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,827 pada item pernyataan nomor 5 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,449 pada item pernyataan nomor 1. Dapat disimpulkan bahwa

data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Prestasi Kerja (X), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Promosi jabatan (Y)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--|-----------------|
| Pernyataan 1 | 0,697 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,747 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,661 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,623 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,697 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,660 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,749 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,708 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,538 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,605 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Promosi Jabatan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,749 pada item nomor 7 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,538 pada item pernyataan nomor 9. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Promosi Jabatan (Y), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompetensi Z

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--|-----------------|
| Pernyataan 1 | 0,826 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,675 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,729 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,771 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,782 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,524 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,620 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,736 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,402 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,569 | 0,361 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kompetensi (Z), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,826 pada item pernyataan nomor 1 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,402 pada item pernyataan nomor 9. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Kompetensi (Z), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument kuesioner dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 (Statistical Programd Service Solution) yang akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10

Daftar Interpretasi Koefisien

| Koefisien r | Realibilitas |
|-----------------|----------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang / Cukup |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber :Sugiyono (2016 : 87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alpha chronbach | Koefisien r | Simpulan |
|---------------------|------------------------------|-----------------|---------------|
| Prestasi Kerja (X) | 0,826 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Promosi Jabatan (Y) | 0,850 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kompetensi (Z) | 0,858 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasi kan pada daftar interpretasi koefisien, maka dapat diartikan bahwa Prestasi Kerja (X) dengan nilai alpha (Cronbach Alpha) sebesar 0,826 memiliki tingkat reliabilitas

Sangat Tinggi, variabel Promosi Jabatan (Y) dengan nilai sebesar 0,850 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi dan variabel Kompetensi (Z) dengan nilai sebesar 0,858 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linier

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak apabila $\text{sig} < \alpha$ 0,05 yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{sig} > \alpha$ 0,05 yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Prestasi Kerja Promosi Jabatan | 0,238 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Kompetensi Promosi Jabatan | 0,286 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,238 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. variabel Kompetensi (Z) terhadap Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,286 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka $\text{sig} > \alpha$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk Linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Mengukur Multikoloniaritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, Jika besar VIF < 10 atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak ada gejala Multikolinearitas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas
3. Pengujian multikolinearitas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | | KONDISI | KESIMPULAN |
|--------------------|------------------------|-------|---------|------------------------------------|
| | Tolerance | VIF | | |
| Prestasi Kerja (X) | 0,376 | 2,663 | VIF<10 | Tidak ada Gejala Multikolinieritas |

| | | | | |
|---------------|-------|-------|--------|------------------------------------|
| Kompetensi(Z) | 0,376 | 2,663 | VIF<10 | Tidak ada Gejala Multikolinieritas |
|---------------|-------|-------|--------|------------------------------------|

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada prestasi kerja (X) sebesar $2,663 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,376 > 0,1$, untuk variabel kompetensi (Z) nilai VIF sebesar $2,663 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,376 > 0,1$. Maka dari data-data yang diperoleh dari 35 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Model Rantai kausal pertama :

$$Y = PX \text{ (Prestasi kerja)}$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Kausal Pertama

| | Beta |
|--------------------|-------|
| Prestasi Kerja (X) | 0,785 |

Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = PX$$

$$Y = 0,785$$

Keterangan :

Y = promosi jabatan

X = Prestasi Kerja

a. Koefisien Prestasi Kerja(X)

Jika jumlah prestasi kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,785 satu satuan. Besarnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap promosi jabatan karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,785.

Tabel 4.15

Hasil Korelasi

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R ²) |
|--------------------|----------------------------|
| 0,785 | 0,617 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,785 artinya tingkat hubungan antara prestasi kerja (X) dan promosi jabatan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,617 atau 61,7% artinya bahwa promosi jabatan (Y) dipengaruhi oleh prestasi kerja(X). Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

2. Model Rantai Kausal yang kedua :

$$Z = PX \text{ (Prestasi Kerja)} + PY \text{ (promosi jabatan)}$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Kausal Kedua

| | Beta |
|---------------------|-------------|
| Prestasi Kerja (X) | 0,349 |
| Promosi jabatan (Y) | 0,562 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = PX + Y$$

$$Z = 0,349 + 0,562$$

Keterangan :

Z= kompetensi

X= Prestasi Kerja

Y= promosi jabatan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien Prestasi Kerja (X)

Jika jumlah prestasi kerja naik sebesar satu satuan maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,349 satu satuan.

b. Koefisien promosi jabatan (Y)

Jika jumlah kompetensi naik sebesar satu satuan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,562 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kompetensi karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,562

Tabel 4.17
Hasil Korelasi

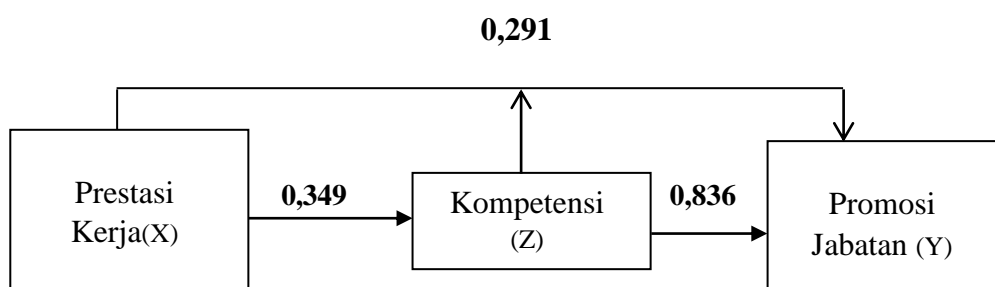
| Nilai Korelasi (R) | R Square (R ²) |
|--------------------|----------------------------|
| 0,863 | 0,745 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,863 artinya tingkat hubungan antara prestasi kerja(X) dan promosi jabatan (Y) terhadap kompetensi (Z) adalah positif sangat kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,745 artinya bahwa kompetensi (Z) dipengaruhi oleh prestasi kerja(X) dan promosi jabatan (Y) sebesar 0,745 atau 74,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan analisis jalur dengan dua model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur



a. Model Rantai Kausal Pertama:

1. X (prestasi kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (promosi jabatan) sebesar 0,785.

b. Model Rantai Kausal Kedua:

1. X (prestasi kerja) memberi pengaruh langsung pada Z (kompetensi) sebesar 0,349
 2. Z (kompetensi) memberi pengaruh langsung pada Y (promosi jabatan) sebesar 0,836
- c. Pengaruh Tidak Langsung
1. X (prestasi kerja) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (promosi jabatan) melalui Z (kompetensi) sebesar $0,349 \times 0,836 = 0,291$

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (X) memiliki nilai korelasi rendah sebesar 0,291 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap promosi jabatan (Y) yang melalui kompetensi (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,785.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t

| | t_{hitung} | Sig |
|--|---------------------------|------------|
| Prestasi Kerja (X) – Promosi Jabatan (Y) | 7,290 | 0,000 |
| Prestasi Kerja (X) – Kompetensi (Z) | 7,408 | 0,000 |
| Kompetensi (Z) – Promosi Jabatan (Y) | 8,749 | 0,000 |

| | | |
|---|-------|-------|
| Prestasi Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Y) melalui Promosi Jabatan (Z) | 6.160 | 0,031 |
|---|-------|-------|

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

H_a : Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel prestasi kerja bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan Unit x Corn Drier PT. Japfa Com feed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

2. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap Kompetensi (Z)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

H_a : Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel prestasi kerja bahwa: nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Maka Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

3. Pengaruh Kompetensi (Z) terhadap Promoi Jabatan (Y)

H₀ :Tidak ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

Ha :Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel kompetensi (Z) bahwa :
nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Maka Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

4. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) melalui kompetensi (Z)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

Ha : Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Maka Ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dan besarnya 0,785. Menurut (Hasibuan,2008:64) 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 yang dilakukan di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara yakni melalui seleksi karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja dan mampu mempertahankan kinerja terbaiknya. Semakin tinggi prestasi yang dihasilkan oleh karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk dipromosikan. Seperti kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, ketepatan waktu, ketelitian, serta tanggung jawab tanggung jawab dan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mochhammad Al Musadieg, Ika Rahma (1 Maret 2016) Dengan demikian dapat diartikan Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh prestasi kerja (X) Kompetensi (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi dan besarnya 0,349. Menurut (Hasibuan 2008:64) 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. Kompetensi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara yakni melalui seleksi karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi dan mampu mempertahankan kinerja terbaiknya. Semakin besar kompetensi karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk dipromosikan. Dengan demikian dapat diartikan Penelitian

ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Indra Firdiyansyah (18 Mei 2016) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kompetensi (Z) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan dan besarnya 0,836. Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga dipandang sebagai setandar atas promosi jabatan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya kompetensi ini maka karyawan yang merasa berkompetensi akan merasakan hasil dalam bekerja diperusahan tersebut. Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara kompetensi juga dijadikan sebagai acuan untuk melihat tingkat prestasi karyawan Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way jepara. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Satria (2017) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Promosi Kualifikasi Penerbangan.

4. Pengaruh prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) melalui kompetensi (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dan besarnya 0,291. Pada dasarnya penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Hasibuan 2012). Promosi jabatan adalah perpindahan yang membesarkan *authority*

dan *responsibility* karyawan ke Jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan 2016:106). Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh prestasi terhadap promosi jabatan. Pada dasarnya penilaian dari prestasi kerja juga berguna sebagai alat ukur untuk melihat seberapa karyawan tersebut memiliki kemampuan-kemampuan personalia yang baik dan memenuhi standart promosi jabatan di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara, karyawan yang dipromosikan di perusahaan tersebut yaitu dilihat dari kejujuran selama bekerja, loyalitas selama bekerja, tingkat kedisiplinan selama bekerja, tingkat pendidikan serta kecakapan selama bekerja. Melalui promosi jabatan dapat pula dilihat seberapa besar kompetensi karyawan selama bekerja diperusahaan. Kompetensi karyawan dapat dilihat dari karakter pribadi, pengetahuan dan wawasan dalam bekerja, memiliki ide-ide untuk mengembangkan perusahaan dan motivasi dalam bekerja. Promosi Jabatan dilakukan oleh atasan yang akan dimusyawarahkan atau dirapatkan setiap kurun waktu yang tidak menentu.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan melalui Kompetensi sebagai variabel intervening pada karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.
2. Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara
4. Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara melalui Kompetensi sebagai variabel Intervening.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain :

1. Dengan terdapat pengaruh dari Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara, disarankan kepada manager Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara untuk dapat memantau prestasi yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan ketepatan kerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya, menyelesaikan tugas dengan gagasan serta keterampilan untuk hasil yang tepat dan rapih, Adanya kesempatan untuk meningkatkan Karir agar prestsi karyawan semakin meningkat. kesigapan karyawan dalam mengerjakan tugas, mengisi daftar

hadir setiap harinya, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau aturan atasan, menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja, etika terhadap atasan maupun sesama karyawan, keaktifan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, dan karyawan yang selalu memiliki ide-ide dalam diskusi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Dengan terdapat pengaruh dari Prestasi Kerja terhadap Kompetensi karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara, disarankan kepada manager agar menilai karyawan yang memiliki kompetensi melalui tanggung jawab dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan-kemampuan serta keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya, memiliki wawasan yang luas serta ide-ide yang dapat mengembangkan perusahaan, selalu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan, mampu meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya manager menghimbau dan lebih memperhatikan kehadiran dan pulang kerja karyawan sesuai dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan agar lebih efektif dalam bekerja.
3. Dengan terdapat pengaruh dari Kompetensi terhadap Promosi Jabatan karyawan Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara, disarankan kepada manager Di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara, untuk terus memperhatikan tingkat kreativitas ketrampilan dan keahlian kerja yang baik agar dapat di promosikan, meningkatkan kerja sama antara atasan dan bawahan dan rekan kerja untuk mendorong tingkat promosi jabatan, serta atasan juga lebih memperhatikan tingkat pendidikan agar dapat di promosikan. Manager harus mempertahankan tingkat kehadiran karyawan yang selalu datang tepat waktu serta mengikuti kebijakan yang ada didalam perusahaan untuk mendukung promosi jabatan, mempertahankan loyalitas karyawan untuk mendukung adanya promosi jabatan.
4. Peneliti ini hanya sebatas meneliti mengenai Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk dapat menyempurnakan penelitian ini,

penelitian ini dilakukan di Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Way Jepara guna untuk mengetahui pengaruh Prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan melalui Kompetensi sebagai variabel Intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, R., Hubeis, M., & Sukandar, D. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa Tbk. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 6(02).
- Fadillah, rozi & dkk, 2017. Fad "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin". *Bisnis dan Pengembangan*, p. Vol 6.
- Firdiyansyah Indra Firdiyansyah 2016 "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Dilingkungan Sdn 005 Sekupang" . Akademi Akuntansi Permata Harapan, Gici Business School Batam
- Hartatik, I. p., 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Banguntapan jogjakarta: LAKSANA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia" . PT. Bumi perkasa. Jakarta
- I. A. G. D. S. & N. W. M., 2016. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016:.. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap motivasi kerja Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur, Denpasar, pp. 4807-4834.
- M., 2015. Pengaruh Loyalties Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekertariat Daerah Kantor Tolitoli, Pp. 95-104.
- Nafi'ah, S. I. (2016). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan BTN Syariah cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Prabowo, B., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 106-113.
- Sanusi, Anwar Metodologi Penelitian Bisnis. 2011. Penerbit Salemba Empat,.
- Saraswati, A. B. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dan kualitas pelayanan (studi pada Eco Green Park, Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(1).

- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur Riset Bisnis dengan SPSS. C.V Andi Offset. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Satria, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Promosi Kualifikasi Perwira Penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(1).
- Sekar Uma. Bougie Roger,.2017. Metode Penelitian Untuk Bisnis (pendekatan pengembangan keahlian) Edisi pertama., penerbit Salemba Empat.
- sriwidodo, U. & budhi H, a., 2010. P. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Dinas Kerja Pegawai ,
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, bandung.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, bandung.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, bandung.
- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, bandung.
- Wibowo. 2016 “Manajemen Kinerja”. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Zainal & Veithzal Rivai, d., 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”. jakarta: Rajagrafindo Persada

Lampiran 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| USIA | | | | | |
|-------|---------------------|---------|---------------|--------------------|-------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
| Valid | 25-30 th | 9 | 25.7 | 25.7 | 25.7 |
| | 31-40 th | 10 | 28.6 | 28.6 | 54.3 |
| | 41-50 th | 9 | 25.7 | 25.7 | 80.0 |
| | 51-60 th | 7 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| PENDIDIKAN | | | | | |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
| Valid | SMA | 14 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | D3 | 10 | 28.6 | 28.6 | 68.6 |
| | S1 | 10 | 28.6 | 28.6 | 97.1 |
| | S2 | 1 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| LAMAKERJA | | | | | |
|-----------|-------------|---------|---------------|--------------------|-------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
| Valid | 5-15 TAHUN | 15 | 42.9 | 42.9 | 42.9 |
| | 16-30 TAHUN | 12 | 34.3 | 34.3 | 77.1 |
| | 30-40 TAHUN | 8 | 22.9 | 22.9 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 3**Jawaban responden variable prestasi kerja (X)**

| Respn | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|--------------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 40 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 40 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 31 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |

Lampiran 4

Hasil Jawaban responden variaban Promosi Jabatan (Y)

| Respn | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Total |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 43 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 43 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 36 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 36 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 43 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 31 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |

Lampiran 5

Hasil Jawaban responden variaban Kompetensi (Z) Intervening

| Respn | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Total |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 10 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 43 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 31 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 43 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 39 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 39 |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 34 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |

Lampiran 6

Hasil jawaban responden variabel prestasi (X)

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3 | 10 | 15,9 | 15,9 | 15,9 |
| 4 | 24 | 38,1 | 38,1 | 54,0 |
| 5 | 29 | 46,0 | 46,0 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| 3 | 7 | 11,1 | 11,1 | 14,3 |
| 4 | 35 | 55,6 | 55,6 | 69,8 |
| 5 | 19 | 30,2 | 30,2 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| 3 | 8 | 12,7 | 12,7 | 15,9 |
| 4 | 39 | 61,9 | 61,9 | 77,8 |
| 5 | 14 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 1 | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| 2 | 5 | 7,9 | 7,9 | 9,5 |
| 3 | 24 | 38,1 | 38,1 | 47,6 |
| 4 | 26 | 41,3 | 41,3 | 88,9 |
| 5 | 7 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3 | 17 | 27,0 | 27,0 | 27,0 |
| 4 | 30 | 47,6 | 47,6 | 74,6 |
| 5 | 16 | 25,4 | 25,4 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 2 | 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| 3 | 16 | 25,4 | 25,4 | 27,0 |
| 4 | 32 | 50,8 | 50,8 | 77,8 |
| 5 | 14 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 3 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| 3 | 10 | 15,9 | 15,9 | 20,6 |
| Valid 4 | 35 | 55,6 | 55,6 | 76,2 |
| 5 | 15 | 23,8 | 23,8 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 5 | 7,9 | 7,9 | 7,9 |
| 3 | 15 | 23,8 | 23,8 | 31,7 |
| Valid 4 | 26 | 41,3 | 41,3 | 73,0 |
| 5 | 17 | 27,0 | 27,0 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| 3 | 12 | 19,0 | 19,0 | 25,4 |
| Valid 4 | 33 | 52,4 | 52,4 | 77,8 |
| 5 | 14 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| 2 | 2 | 3,2 | 3,2 | 6,3 |
| Valid 3 | 17 | 27,0 | 27,0 | 33,3 |
| 4 | 31 | 49,2 | 49,2 | 82,5 |
| 5 | 11 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 63 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 7

Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (Y)

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 22 | 73.3 | 73.3 | 90.0 |
| 5 | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 22 | 73.3 | 73.3 | 90.0 |
| 5 | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 73.3 |
| 5 | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 22 | 73.3 | 73.3 | 90.0 |
| 5 | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3 | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| 4 | 23 | 76.7 | 76.7 | 90.0 |
| 5 | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3 | 6 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 83.3 |
| 5 | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| 3 | 9 | 30.0 | 30.0 | 43.3 |
| Valid 4 | 14 | 46.7 | 46.7 | 90.0 |
| 5 | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3 | 6 | 20.0 | 20.0 | 23.3 |
| Valid 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 3 | 6 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| Valid 4 | 15 | 50.0 | 50.0 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 8

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (Z) Intervening

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 14 | 46.7 | 46.7 | 56.7 |
| 5 | 13 | 43.3 | 43.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 7 | 23.3 | 23.3 | 23.3 |
| 4 | 14 | 46.7 | 46.7 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| 4 | 14 | 46.7 | 46.7 | 76.7 |
| 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3 | 4 | 13.3 | 13.3 | 16.7 |
| Valid 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 80.0 |
| 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 3 | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Valid 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 83.3 |
| 5 | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 3 | 6 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| Valid 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 76.7 |
| 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 3 | 7 | 23.3 | 23.3 | 23.3 |
| Valid 4 | 18 | 60.0 | 60.0 | 83.3 |
| 5 | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3 | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| 4 | 12 | 40.0 | 40.0 | 53.3 |
| 5 | 14 | 46.7 | 46.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 6.7 |
| 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 12

Uji Realiabilitas Prestasi Kerja (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .826 | 10 |

Uji Realiabilitas Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .850 | 10 |

Uji Realiabilitas Kompetensi (Z) Intervening

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .858 | 10 |

Lampiran 15

Hasil Uji Analisis Jalur Hipotesis 1 Prestasi Kerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 10.983 | 3.935 | | 2.791 | .009 |
| | X | .706 | .097 | .785 | 7.290 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .836 ^a | .699 | .690 | 2.314 |

a. Predictors: (Constant), Z

Hasil analisis jalur Hipotesis 2 : prestasi kerja (X) terhadap kompetensi (Z) Intervening

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4.740 | 4.798 | | .988 | .330 |
| | X | .875 | .118 | .790 | 7.408 | .000 |

a. Dependent Variable: Z

Hasil Uji Analisis Jalur Hipotesis 3 Varibel Kompetensi (Z) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.296 | 3.132 | | 3.926 | .000 |
| Z | .679 | .078 | .836 | 8.749 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Analisis Jalur Hipotesis 4 Varibel Prestasi (X) Terhadap (Y) Melalui Kompetensi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2.859 | 4.460 | | -.641 | .526 |
| X | .386 | .160 | .349 | 2.422 | .021 |
| Y | .692 | .177 | .562 | 3.899 | .000 |

a. Dependent Variable: Z

Lampiran 9

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X)

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .638** | .582** | .037 | .604** | .247 | .065 | -.074 | .103 | .172 | .449* |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .845 | .000 | .188 | .735 | .699 | .587 | .363 | .013 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P2 | Pearson Correlation | .638** | 1 | .594** | .073 | .502** | .290 | .474** | .087 | .283 | -.037 | .539** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .702 | .005 | .119 | .008 | .649 | .129 | .844 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P3 | Pearson Correlation | .582** | .594** | 1 | .202 | .724** | .479** | .507** | .086 | .361 | .156 | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | | .285 | .000 | .007 | .004 | .652 | .050 | .411 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P4 | Pearson Correlation | .037 | .073 | .202 | 1 | .329 | .376* | .133 | .546** | .501** | .458* | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .845 | .702 | .285 | | .076 | .041 | .482 | .002 | .005 | .011 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P5 | Pearson Correlation | .604** | .502** | .724** | .329 | 1 | .764** | .333 | .310 | .595** | .328 | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .076 | | .000 | .072 | .095 | .001 | .077 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P6 | Pearson Correlation | .247 | .290 | .479** | .376* | .764** | 1 | .306 | .224 | .549** | .363* | .721** |
| | Sig. (2-tailed) | .188 | .119 | .007 | .041 | .000 | | .100 | .235 | .002 | .049 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P7 | Pearson Correlation | .065 | .474** | .507** | .133 | .333 | .306 | 1 | .438* | .422* | -.128 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .735 | .008 | .004 | .482 | .072 | .100 | | .016 | .020 | .501 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | -.074 | .087 | .086 | .546** | .310 | .224 | .438* | 1 | .701** | .260 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .699 | .649 | .652 | .002 | .095 | .235 | .016 | | .000 | .166 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .103 | .283 | .361 | .501** | .595** | .549** | .422* | .701** | 1 | .577** | .819** |
| P9 | Sig. (2-tailed) | .587 | .129 | .050 | .005 | .001 | .002 | .020 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .172 | -.037 | .156 | .458* | .328 | .363* | -.128 | .260 | .577** | 1 | .509** |
| P10 | Sig. (2-tailed) | .363 | .844 | .411 | .011 | .077 | .049 | .501 | .166 | .001 | | .004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .449* | .539** | .674** | .646** | .827** | .721** | .552** | .626** | .819** | .509** | 1 |
| TOTAL | Sig. (2-tailed) | .013 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .004 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10

Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Correlations

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL | |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .746** | .508** | .324 | .364* | .396* | .639** | .236 | .257 | .391* | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .004 | .081 | .048 | .030 | .000 | .209 | .171 | .033 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P2 | Pearson Correlation | .746** | 1 | .508** | .455* | .492** | .531** | .639** | .236 | .078 | .577** | .747** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .004 | .011 | .006 | .003 | .000 | .209 | .684 | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P3 | Pearson Correlation | .508** | .508** | 1 | .412* | .508** | .270 | .420* | .322 | .187 | .416* | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .004 | | .024 | .004 | .149 | .021 | .083 | .322 | .022 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P4 | Pearson Correlation | .324 | .455* | .412* | 1 | .455* | .312 | .582** | .180 | .043 | .605** | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .011 | .024 | | .011 | .094 | .001 | .341 | .821 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P5 | Pearson Correlation | .364* | .492** | .508** | .455* | 1 | .531** | .531** | .467** | .167 | .298 | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | .048 | .006 | .004 | .011 | | .003 | .003 | .009 | .378 | .110 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P6 | Pearson Correlation | .396* | .531** | .270 | .312 | .531** | 1 | .568** | .534** | .279 | .109 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .030 | .003 | .149 | .094 | .003 | | .001 | .002 | .135 | .567 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P7 | Pearson Correlation | .639** | .639** | .420* | .582** | .531** | .568** | 1 | .361 | .222 | .244 | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .021 | .001 | .003 | .001 | | .050 | .238 | .194 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | .236 | .236 | .322 | .180 | .467** | .534** | .361 | 1 | .762** | .248 | .708** |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .209 | .209 | .083 | .341 | .009 | .002 | .050 | | .000 | .187 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .257 | .078 | .187 | .043 | .167 | .279 | .222 | .762** | 1 | .144 | .538** |
| P9 | Sig. (2-tailed) | .171 | .684 | .322 | .821 | .378 | .135 | .238 | .000 | | .448 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .391* | .577** | .416* | .605** | .298 | .109 | .244 | .248 | .144 | 1 | .605** |
| P10 | Sig. (2-tailed) | .033 | .001 | .022 | .000 | .110 | .567 | .194 | .187 | .448 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .697** | .747** | .661** | .623** | .697** | .660** | .749** | .708** | .538** | .605** | 1 |
| TOTAL | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11

Uji Validitas Variabel Kompetensi (Z) Intervening

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .650** | .588** | .611** | .676** | .315 | .364* | .625** | .122 | .550** | .826** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 | .000 | .090 | .048 | .000 | .520 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P2 | Pearson Correlation | .650** | 1 | .450* | .536** | .484** | .178 | .249 | .444* | .131 | .405* | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .013 | .002 | .007 | .347 | .185 | .014 | .489 | .026 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P3 | Pearson Correlation | .588** | .450* | 1 | .576** | .403* | .437* | .205 | .228 | .350 | .533** | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .013 | | .001 | .027 | .016 | .278 | .225 | .058 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P4 | Pearson Correlation | .611** | .536** | .576** | 1 | .738** | .197 | .493** | .500** | .175 | .239 | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .001 | | .000 | .296 | .006 | .005 | .356 | .204 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P5 | Pearson Correlation | .676** | .484** | .403* | .738** | 1 | .225 | .445* | .698** | .070 | .448* | .782** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .027 | .000 | | .232 | .014 | .000 | .714 | .013 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P6 | Pearson Correlation | .315 | .178 | .437* | .197 | .225 | 1 | .553** | .310 | .220 | .047 | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | .090 | .347 | .016 | .296 | .232 | | .002 | .096 | .243 | .805 | .003 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P7 | Pearson Correlation | .364* | .249 | .205 | .493** | .445* | .553** | 1 | .570** | .266 | -.016 | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .048 | .185 | .278 | .006 | .014 | .002 | | .001 | .156 | .935 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | .625** | .444* | .228 | .500** | .698** | .310 | .570** | 1 | .126 | .438* | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .014 | .225 | .005 | .000 | .096 | .001 | | .506 | .015 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .122 | .131 | .350 | .175 | .070 | .220 | .266 | .126 | 1 | .146 | .402 [*] |
| P9 | Sig. (2-tailed) | .520 | .489 | .058 | .356 | .714 | .243 | .156 | .506 | | .441 | .028 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .550 ^{**} | .405 [*] | .533 ^{**} | .239 | .448 [*] | .047 | -.016 | .438 [*] | .146 | 1 | .569 ^{**} |
| P10 | Sig. (2-tailed) | .002 | .026 | .002 | .204 | .013 | .805 | .935 | .015 | .441 | | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Pearson Correlation | .826 ^{**} | .675 ^{**} | .729 ^{**} | .771 ^{**} | .782 ^{**} | .524 ^{**} | .620 ^{**} | .736 ^{**} | .402 [*] | .569 ^{**} | 1 |
| TOTAL | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .028 | .001 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 13

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | (Combined) | 500.533 | 11 | 45.503 | 4.638 | .001 |
| | Between Groups | | | | | |
| | Linearity | 447.976 | 1 | 447.976 | 45.663 | .000 |
| X * Y | Deviation from Linearity | 52.557 | 10 | 5.256 | .536 | .847 |
| | Within Groups | 225.639 | 23 | 9.810 | | |
| | Total | 726.171 | 34 | | | |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | (Combined) | 712.797 | 11 | 64.800 | 8.416 | .000 |
| | Between Groups | | | | | |
| | Linearity | 621.824 | 1 | 621.824 | 80.761 | .000 |
| Z * Y | Deviation from Linearity | 90.973 | 10 | 9.097 | 1.182 | .352 |
| | Within Groups | 177.089 | 23 | 7.700 | | |
| | Total | 889.886 | 34 | | | |

Lampiran 14

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | 8.777 | 3.338 | | | | 2.629 |
| 1 X | .299 | .132 | .332 | 2.261 | .031 | .376 | 2.663 |
| Z | .465 | .119 | .573 | 3.899 | .000 | .376 | 2.663 |

a. Dependent Variable: Y



PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk,
Unit Corn Drier Way Jepara

DATA PEKERJA BORONGAN 2019

| NO | N A M A | BAGIAN | STATUS |
|----|-----------------|------------------|-----------|
| 1 | LAMBANG SANTOSO | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 2 | SARWO EDI | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 3 | PATAH | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 4 | SUROSO | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 5 | ANDI ZULKARNAEN | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 6 | SUJARNO | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 7 | SUDARNO | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 8 | SAMSUL HADI | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 9 | JOKO SUSILO | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 10 | SIGIT PAIMAN | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 11 | AGUS | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 12 | YANTO RT | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 13 | KISMAN | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 14 | MARWANTO | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 15 | ROMLAN | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 16 | ROMI | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 17 | SENTUR | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 18 | DIDIK | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 19 | NAZARUDIN | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 20 | HASANUDIN | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 21 | SLAMET R | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 22 | LEGIMAN | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 23 | SUGIMAN | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 24 | SUHARTO | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 25 | JIANTO | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 26 | AHMAD SUDARMAN | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 27 | MARSONO | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 28 | SUNARDI | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 29 | ANDI H | PEKERJA BORONGAN | K0 |
| 30 | SURATMIN | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 31 | PONIDI | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 32 | AMAT H | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 33 | SUPIYAN | PEKERJA BORONGAN | K0 |
| 34 | MUHSON | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 35 | M KHOLIS | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 36 | PARJONO K | PEKERJA BORONGAN | K3 |



PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk,
Unit Corn Drier Way Jepara

DATA PEKERJA BORONGAN 2019

| NO | N A M A | BAGIAN | STATUS |
|----|---------------|------------------|-----------|
| 37 | SUDARSONO | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 38 | SARTO | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 39 | SUTIKNO | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 40 | YAKINUN | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 41 | PURWADI | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 42 | KASIM | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 43 | SUPRIYADI NO | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 44 | SUPRIYADI B | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 45 | SUNARNO | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 54 | AMAT SAMINGAN | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 55 | ISKANDAR | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 56 | EKO. A | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 57 | SALIM | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 58 | TAKDIR | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 59 | RUSMAN | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 60 | TOLANI | PEKERJA BORONGAN | K3 |
| 61 | NUR UTOYO | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 62 | MUNIR | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 63 | MARDI B | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 64 | WAHYU | PEKERJA BORONGAN | TK |
| 65 | SEPTA | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 66 | BEKI | PEKERJA BORONGAN | TK |
| 67 | ASEP | PEKERJA BORONGAN | TK |
| 68 | ENDANG | PEKERJA BORONGAN | TK |
| 69 | SAMUGI | PEKERJA BORONGAN | K2 |
| 70 | HARI | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 71 | EKO | PEKERJA BORONGAN | K1 |
| 72 | AFIF ASWIN | PEKERJA BORONGAN | TK |
| 73 | PUJI | PEKERJA BORONGAN | TK |