

# PENGARUH PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DIVISI REDAKSI PADA PT. TRIBUN PEKANBARU

Oleh:

Rezki Ramadhanni<sup>2</sup> & Seno Andri<sup>2</sup>

[rezkiramadhanni@gmail.com](mailto:rezkiramadhanni@gmail.com)

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

**Abstract:** This research was conducted at PT. Tribun Pekanbaru. arrangement of the problem is the influence of the implementation of a promotion to employee morale editorial division at PT. Tribun Pekanbaru. purpose of this study is to investigate the implementation of promotions , morale , and determine the effect the implementation of a promotion to employee morale editorial division of PT . Tribun Pekanbaru .

The author uses quantitative descriptive analysis method .Collecting data using kuisioner. Sampel used is sensus. Sumber data used are primary data or data obtained directly from the object of study , and secondary data is data collected author of PT . Tribun Pekanbaru.

The results showed that the implementation of the promotion has a significant impact on employee morale editorial division of PT . Tribun Pekanbaru .

**Keywords :** the implementation of the promotion , morale , editorial division

## 1. Pendahuluan

### Latar belakang masalah

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya.Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelakudan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (**Hasibuan, 2006**).

Berdasarkan struktur organisasi dan jabatan yang ada di PT. Tribun Pekanbaru, promosi jabatan berlangsung pada jajaran Divisi Redaksi yang terdapat beberapa divisi diantaranya sebagai berikut.

#### 1. Divisi Redaksi

Dari dapur redaksi, masyarakat bisa menilai bagaimana kualitas sebuah media cetak. Sebuah media cetak yang dianggap bermutu akan mampu memberikan serta menyajikan pemberitaan yang berkualitas pula.

#### 2. Divisi Pemasaran

Divisi Redaksi merupakan ujung tombak dari kualitas sebuah media mencetak. Pada Divisi Redaksi terdapat tiga bagian yaitu:

##### a. Bagian Periklanan.

Tugas dari bagian ini adalah mencari instansi atau konsumen yang

- bersedia memasang profil mereka di dalam media cetak. Tentu saja, hal ini harus diimbangi dengan imbalan finansial atas penyediaan sejumlah tempat dihalaman media cetak tersebut.
- b. Bagian *Communication* atau Marcom. Tugas dari bagian ini adalah memperkenalkan produk media cetak pada masyarakat melalui berbagai macam kegiatan yang melibatkan masyarakat. Di dalam kegiatan ini, selain untuk memperkenalkan produk, harus pula mampu meraih pelanggan baru untuk media cetak tersebut.
  - c. Bagian Sirkulasi. Bagian ini bertugas untuk medistribusikan media cetak sesuai dengan wilayah yang dituju. Biasanya tugas dari bagian sirkulasi ini sangatlah kompleks karena

membutuhkan kecepatan serta ketepatan dalam memilih lokasi. Selain itu, untuk media cetak seperti surat kabar harian, proses sirkulasi harus dilakukan secara cepat. Mengingat usia produk dari surat kabar berkisar antar 5 sampai 6 jam saja. Selebihnya, berita yang ada didalam surat kabar tersebut akan dianggap berita basi.

3. Divisi Keuangan  
Divisi ini memiliki peran untuk mengatur keuangan perusahaan. Proses pencatatan harus dibuat setiap kali ada pemasukan dan juga pengeluaran.
4. Divisi Sumber Daya Manusia  
Divisi ini memiliki peran penting karena harus mampu melakukan seleksi terhadap siapa saja yang bisa bekerja di tempat tersebut..

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar Bagian Divisi Redaksi Pada PT. Tribun Pekanbaru Tahun 2009–2013**

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Turn Over (%)
1	2009	102	14	22	94	0,02%
2	2010	94	8	16	86	0,01%
3	2011	86	13	7	92	0,01%
4	2012	92	12	16	88	0,01%
5	2013	88	15	21	82	0,02%

Sumber:PT. Tribun Pekanbaru, 2014

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa terjadi pergerakan yang cukup fluktuatif pada jumlah karyawan yang masuk dan jumlah karyawan yang keluar (*labour turnover*) pada Divisi Redaksi PT. Tribun Pekanbaru.

Berikut ini merupakan tabel tingkat absensi karyawan pada Divisi Redaksi PT. Tribun Pekanbaru:

**Tabel 1.2**

### Tingkat Absensi Karyawan Divisi Redaksi Pada PT. Tribun Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan/Tahun			Jumlah	Ketidakdisiplinan (%)
		Alpha	Lambat	Cepat Pulang		
2009	102	121	135	105	361	28,3
2010	94	105	121	117	343	27,4
2011	100	126	144	120	390	25,6
2012	96	119	159	111	389	24,6
2013	90	126	172	185	483	18,6

Sumber:PT. Tribun Pekanbaru, 2014

Dari tabel diatas menunjukan tingkat absensi karyawan yang cukup besar.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan untuk mengetahui lebih jelas mengenai, “**BAGAIMANA PENGARUH PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DIVISI REDAKSI PADA PT. TRIBUN PEKANBARU**”

#### A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh pelaksanaan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan Divisi Redaksi pada PT. Tribun Pekanbaru”

#### B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

##### 1. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis persepsi karyawan promosi jabatan karyawan Divisi Redaksi pada PT. Tribun Pekanbaru.
- Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja karyawan pada Divisi Redaksi PT. Tribun Pekanbaru.
- untuk mengetahui dan menganalisis persepsi

karyawan terhadap pelaksanaan promosi jabatan dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan Divisi Redaksi pada PT. Tribun Pekanbaru

#### 2. Manfaat Penelitian

- Sebagai masukan bagi perusahaan tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan.
- Menambah wawasan dan keilmuan penulis, tentang konsep khususnya dalam bidang promosi jabatan dan semangat kerja karyawan pada PT. Tribun Pekanbaru.
- Sebagai bahan masukan dan informasi serta referensi tambahan bagi peneliti dan pemerhati pada permasalahan yang sama.

#### C. Konsep Teoritis

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal pencapaian kesuksesan dan tujuan perusahaan.

**Hasibuan(2006)** mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi,

sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

#### a. Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

.Beberapa indikator dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan (**Wahyudi, 2002**), yaitu:

##### 1. Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenagakerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

##### 2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pundi anggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenagakerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

##### 3. Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsadan daya cipta (*inisiatif*) merupakan salah satu syarat yang tidak perluditawar lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demikianlangsung

perusahaan. Dengandemikian, pelaksanaan promosi bagitena gkerja berdampak padameningkatnya laba yang tinggidaripada waktu sebelumnya.

#### 4. Semangat Kerja

##### a. Pengertian Semangat Kerja Menurut Nitisemito (1996:62)

semangat dan kegairahan kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

##### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Anoraga dan Suyati (1995:76)** semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator kerjasama, disiplin kerja, da kegairahan kerja.

###### a. Kerjasama

Kerjasama berarti bersama-sama kearah tujuan yang sama. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kerjasama sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan lebih cepat. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berbeda apabila suatu pekerjaan dilakukan sendiri. Kerjasama menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga dapat

mendorong semangat kerja karyawan.

Didalam perusahaan kerjasama dapat dilihat dari:

1. Kesedian para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kesediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja perlu diciptakan dan ditegakkan dalam sebuah perusahaan baik yang bertujuan pada lembaga maupun pada

aspek manusianya. Maksud dari adanya disiplin kerja ini adalah agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

### **1. Kerangka Konseptual**

#### **1. Konsep Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam pengertian konsep-konsep yang ada dalam penelitian ini, maka dibuatlah batasan-batasan tentang konsep operasional untuk mempermudah pembahasan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.3  
Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	<b>Promosi Jabatan (X)</b>	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Penempatan jabatan sesuai latar belakang pendidikan.</li> <li>-penempatan Jabatan yang ditempati sesuai kemampuan</li> <li>-Prosedur promosi memperhatikan tingkat pendidikan</li> </ul>	1  2  3
		Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Instansi menetapkan promosi berdasarkan pengalaman.</li> <li>- kemampuan mencapai hasil kerja yang berkualitas</li> </ul>	4  5
		Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pegawai Inisiatif mendapat prioritas dalam promosi.</li> <li>-kesediaan menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan</li> </ul>	6

			baik	7
2	<b>Semangat kerja (Y)</b>	a. Kerja sama  b. Disiplin kerja  c. Kegairahan kerja	1. Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja  2. Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan atasan  3. Kesediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerjasehubungan dengan tugasnya  1. Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan tata tertib yang berlaku diperusahaan  2. Kepatuhan karyawan pada perintah atasan  3. Kepatuhan karyawan terhadap cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan  1. Perasaan karyawan saat melaksanakan pekerjaan  2. Sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan  3. Sikap karyawan jika karyawan lain menemui kendala atau masalah dalam melaksanakan pekerjaan	<b>8</b>  <b>9</b>  <b>10</b>  <b>11</b>  <b>12</b>  <b>13</b>  <b>14</b>  <b>15</b>  <b>16</b>

Sumber : *Peneliti 2013*

## Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tribun Pekanbaru yang beralamat dijalan H. Imam Munandar No. 383, Bukit Raya, Pekanbaru. Penulis memilih dan menetapkan PT. Tribun Pekanbaru sebagai tempat penelitian dengan alasan bahwa, PT. Tribun Pekanbaru merupakan salah satu penerbit media massa kedua terbesar di Riau.

### 2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru yang berjumlah 90 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi) dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yang merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random dari populasi. Teknik pengambilan

sampel berdasarkan pernyataan **Usman dalam Iskandar (2010)**, dengan menggunakan table *Krejcie – Morgan* dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang. Dari sampel yang ditetapkan, untuk dapat mewakili populasi penelitian maka populasi mempunyai peluang yang sama untuk mewakili sampel.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan bahan-bahan informasi yang masih mentah yang biasanya berwujud, fakta-fakta, angka penjualan, produk yang dihasilkan atau simbol-simbol yang menerangkan tentang keadaan objek penelitian dan kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan menjadi informasi yang utuh Sugiyono (2005:35). Jenis data itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1) Analisis Data

Pengukuran pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap semangat kerja dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- analisis deskriptif
- analisis kuantitatif

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Kuesioner untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan dari sumber pertama (responden)
- b) Wawancara yang dilakukan bersamaan dengan pengisian kuesioner oleh responden. Hasil wawancara ini dimaksudkan sebagai penguatan dan verifikasi terhadap kuesioner/angket penelitian.

### 5. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang dipergunakan adalah skala Likert. Dengan skala Likert ini maka data-data kualitatif yang diperoleh dari responden akan dikonversi menjadi data-data kuantitatif dengan cara memberikan bobot penilaian pada masing-masing pilihan jawaban yang dipilih oleh responden.

## 3. Hasil Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan pengaruh pelaksanaan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan pada divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan bagian divisi pemasaran..

### A. Identitas Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini membagi jenis kelamin menjadi dua bagian yaitu Laki – laki dan Perempuan. Adapun untuk mengetahui persentase pengaruh promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan pada divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru.

#### 2. Tingkat Umur Responden

Klasifikasi responden menurut tingkat umur merupakan suatu pembagian tingkat kedewasaan maupun daya pikir dari responden. Pada umumnya produktivitas karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya usia. Didalam melakukan

aktivitas, umur mempunyai peranan yang cukup penting

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan modal yang sangat berharga bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang biasanya mereka akan semakin cepat dalam merespon teknologi dan keahlian yang akan ditransfer oleh pihak perusahaan.

### B. analisa pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Divisi redaksiPT.Tribun Pekanbaru

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa promosi jabatan adalah perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas azas keadilan dan

objektivitas akan mendorong karyawan lebih giat, semangat, disiplin, dan bersemangat kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai. Dengan kata lain, Promosi jabatan dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden terhadap pendidikan karyawan bagian divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut

:

**Tabel 3.4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pendidikan Karyawan Bagian Divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Total
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Penempatan jabatan sesuai latar belakang pendidikan	12 (16,4)	21 (28,8)	28 (38,4%)	10 (13,7%)	2 (2,7%)	73 (100%)
2	Jabatan yang ditempati sesuai kemampuan	10 (13,7%)	20 (27,4%)	34 (46,6%)	5 (6,8%)	4 (5,5%)	73 (100%)
3	Prosedur promosi memperhatikan tingkat pendidikan.	15 (5,5%)	26 (8,2%)	22 (30,1%)	6 (35,6%)	4 (20,5%)	73 (100%)
Jumlah		37	67	84	21	10	
Skor		185	268	252	42	10	757

*Sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat baik (SB) nilai Skornya sebanyak 185, untuk kategori baik (B) nilai skornya sebanyak 268, ragu-ragu (CB) nilai skornya sebanyak 252, tidak baik (KB) nilai skornya sebanyak 42, dan

untuk tanggapan tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 10.

#### 1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat

pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Adapun indikator dari pengalaman adalah instansi menetapkan promosi berdasar pengalaman. Untuk mengetahui lebih jelas

tanggapan responden terhadap pengalaman kerja karyawan bagian divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

**Tabel 3.5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengalaman Kerja Karyawan Bagian Divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Total
		SB	B	CB	CB	TB	
1	Instansi menetapkan promosi berdasarkan pengalaman	15 (20,5%)	25 (34,2%)	23 (31,5%)	5 (6,8%)	5 (6,8%)	73 (100%)
2	kemampuan mencapai hasil kerja yang berkualitas	4 (5,5 %)	26 (35,6 %)	35 (47,9 %)	4 (5,5 %)	4 (5,5 %)	73 ( 100%)
	Jumlah	19	51	58	9	9	
	Skor	95	204	174	18	9	500

Sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat baik (SB) nilai Skornya sebanyak 95, untuk kategori baik (B) nilai skornya sebanyak 204, cukup baik (CB) nilai skornya sebanyak 174, Cukup baik (CB) nilai skornya sebanyak 18, dan untuk tanggapan tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 9.Tanggapan responden terhadap pernyataan dimensi pengalaman kerja berada

dalam kategori **tidak baik**.

## 2. Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi.

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden terhadap inisiatif dan kreatif karyawan bagian divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

**Tabel 3.6 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif Karyawan Bagian Divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Total
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Pegawai Inisiatif mendapat prioritas dalam promosi	10 (13,7%)	23 (31,5%)	28 (38,4%)	10 (13,7%)	2 (2,7%)	73 (100%)
2	Kesediaan menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik	10 (13,7%)	20 (27,4%)	34 (46,6%)	5 (6,8%)	4 (5,5%)	73 (100%)
	Jumlah	20	43	62	15	6	

Skor	100	172	186	30	6	<b>494</b>
------	-----	-----	-----	----	---	------------

Sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat baik (SB) nilai Skornya sebanyak 100, untuk kategori baik (B) nilai skornya sebanyak 172, cukup baik (CB) nilai skornya sebanyak 186, kurang baik (KB) nilai skornya sebanyak 30, dan untuk tanggapan tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 6.Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa jabatan yang ditempati sesuai kemampuan berada dalam

kategori **cukup baik**. dapat kita ketahui bahwa sesunguhnya dimensi inisiatif merupakan peran yang sangat penting dalam perusahaan untuk ditingkatkan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai hasil penelitian terhadap Promosi Jabatan. Adapun rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini:

**Tabel 3.7Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Promosi Jabatan pada Divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru**

No	Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
1	Pendidikan	757	Kurang Baik
2	Pengalaman	500	Tidak Baik
3	Inisiatif	494	Tidak Baik
	<b>Total Skor</b>	<b>1751</b>	<b>Baik</b>

sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Berdasarkan Tabel III.9 untuk tanggapan responden rekapitulasi tiap dimensi mengenai pelaksanaan promosi jabatan, dapat dilihat responden penelitian yang memiliki kriteria penilaian masing masing dimensi beserta skor penilaiannya. berikut untuk dimensi pendidikan skornya 757 (Kurang Baik), dimensi pengalaman skornya 500 (Tidak Baik), lalu untuk dimensi inisiatif skornya 494 (tidak baik).

Maka untuk Jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebanyak 1751, hal ini menunjukkan bahwa Variabel pelaksanaan promosi jabatan ditinjau dari keseluruhan dimensi berada pada taraf setuju atau **baik**.

ada pembahasan tentang semangat kerja karyawan pada divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru adalah sebagai berikut :

### 1. kerja sama

Pada tahap kerja sama, semangat kerja seorang karyawan dinilai menurut faktor kualitas kerja tim, keandalan, pemecahan masalah, dan inisiatif. semangat karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna serta dapat berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan pada divisi redaksiPT. Tribun Pekanbaru dapat dilihat

pada tabel 3.9 berikut :

**Tabel 3.9 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama pada Divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Total
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja	4 (5,5%)	22 (30,1%)	40 (54,8%)	7 (9,6%)	0 (0%)	73 (100%)
2	Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan atasan	4 (5,5%)	15 (20,5%)	42 (57,5%)	9 (12,3%)	3 (4,1%)	73 (100%)
3	Kesediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerjasehubungan dengan tugasnya	7 (9,6%)	18 (24,7%)	39 (53,4%)	5 (6,8%)	4 (5,5%)	73 (100%)
Jumlah		15	55	121	21	7	
Skor		75	220	363	42	7	707

Sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat baik (SB) nilai Skornya sebanyak 75, untuk kategori baik (B) nilai skornya sebanyak 220, cukup baik (CB) nilai skornya sebanyak 363, kurang baik (KB) nilai skornya sebanyak 42, dan untuk tanggapan tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 7.Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa kerja sama berada dalam kategori **kurang baik**.

## 2. Disiplin Kerja

**Tabel 3.10 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja Pada Divisi redaksi PT.Tribun Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pernyataan					Total
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan tata tertib yang berlaku diperusahaan	3 (4,1%)	23 (31,5%)	40 (54,8%)	7 (9,8%)	0 (0%)	73 (100%)

disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang baik terhadap perusahaan, mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta lebih aktif dalam melaksanakan tugas atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden terhadap disiplin karyawan pada divisi redaksiPT. Tribun Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut :

2	Kepatuhan karyawan pada perintah atasan	5 (6,8%)	16 (21,9%)	45 (61,6%)	4 (5,5%)	3 (4,1%)
3	Kepatuhan karyawan terhadap cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	5 (6,8%)	24 (32,9%)	39 (53,4%)	5 (6,8%)	0 (0%)
	Jumlah	13	63	124	16	3
	Skor	65	252	372	32	3
						<b>724</b>

Sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat baik (SB) nilai Skornya sebanyak 13, untuk kategori baik (B) nilai skornya sebanyak 252, cukup baik (CB) nilai skornya sebanyak 372, tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 32, dan untuk tanggapan tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 3.Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa disiplin kerja berada dalam kategori **kurang baik**.

### 3. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang

digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu.

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden terhadap kegairahan kerja pada divisi redaksiPT. Tribun Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut :

**Tabel 3.11 Jawaban Responden Terhadap Kegairahan KerjaPada Divisi redaksiPT. Tribun Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pernyataan					Total
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Perasaan karyawan saat melaksanakan pekerjaan	7 (9,6%)	12 (16,4%)	43 (58,9%)	7 (9,6%)	4 (5,5%)	73 (100%)
2	Sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	3 (4,1%)	17 (23,3%)	46 (63,0%)	7 (9,6%)	0 (0%)	73 (100%)
3	Sikap karyawan jika karyawan lain menemui kendala atau masalah dalam melaksanakan pekerjaan	6 (8,2%)	24 (32,9%)	38 (52,1%)	5 (6,8%)	0 (0%)	73 (100%)
	Jumlah	16	53	127	19	4	

Skor	80	212	381	38	4	715
------	----	-----	-----	----	---	-----

Sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat baik (SB) nilai Skornya sebanyak 80, untuk kategori baik (B) nilai skornya sebanyak 212, cukup baik (CB) nilai skornya sebanyak 381, kurang baik (TB) nilai skornya sebanyak 38, dan untuk tanggapan tidak baik (TB) nilai skornya sebanyak 4.Tanggapan responden

terhadap pernyataan bahwa kegairahan kerjaberada dalam kategori **kurang baik..**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka berikut ini adalah rekapitulasi hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai semangat kerja.Adapun rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut :

**Tabel 3.7Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja pada Divisi redaksiPT .Tribun Pekanbaru**

No	Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
1	Kerjasama	707	Kurang Baik
2	Disiplin Kerja	724	Kurang Baik
3	Kegairahan Kerja	715	Kurang Baik
	<b>Total Skor</b>	<b>2146</b>	<b>Cukup Baik</b>

sumber : Penelitian Lapangan, Juni 2015

Dari tabel 3.13 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja karyawan pada divisi redaksiPT. Tribun Pekanbarumenunjukan kriteria penilaian skor 2146 atau **cukup baik.**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ,maka item-item pertanyaandinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ ,maka item-item pertanyaandinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{hitung}$  dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $73-2 = 71=0,230$

#### **1.Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan

membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,230. Diketahui nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan variabel  $\geq 0,230$ . Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ,maka item-item pertanyaandinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ ,maka item-item pertanyaandinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{hitung}$  dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $73-2 = 71=0,230$

## 2. uji reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilai yang kurang baik.  
Artinya adalah bahwa alatukur yang

### 3. Analisis Regresi

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

## C. Pengujian Hipotesis dan uji korelasi ganda

Nilai R menunjukkan korelasi antara variable independen dengan variable dependen. Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,659. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variable independen dengan variable dependen memiliki hubungan yang kuat.

digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian.

### a. UJI KORELASI GANDA DAN DETERMINASI

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,434 . Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable PROMOSI JABATAN terhadap variable SEMANGAT KERJA adalah sebesar 43,4%. Sedangkan sisanya 56,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### b. UJI KOEFISIEN REGRESI SECARA PARSIAL (UJI t)

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{table} = 73 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 71 : 0,025$$

$$= 1,994$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui thitung ( $7,375 > 1,994$ ) dan  $Sig.(0,000) < 0,05$ . Artinya variable PROMOSI JABATAN berpengaruh signifikan terhadap SEMANGAT KERJA.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara

pelaksanaan promosi jabatan dan semangat kerja pada divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan pada divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru baik.

## BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan pada divisi redaksi PT.Tribun pekanbaru dapat diterima oleh karyawan...

2. Hal ini ditunjukkan dengan masih kurangnya kesediaan karyawan divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru untuk bekerjasama dengan teman sekerja, maupun dengan atasannya, dan karyawan yang bekerjaterkadang melanggar aturan dan cara-cara bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. pelaksanaan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru.

### Saran

- 1) Divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru sebaiknya mengevaluasi kembali mengenai sistem pelaksanaan promosi jabatan yang diberlakukan pada karyawan divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru.
- 2) Semangat kerja karyawan yang sangat kurang dalam bekerjasama dengan sesama karyawan divisi redaksi PT. Tribun Pekanbaru
- 3) untuk melaksanakan promosi jabatan , dilain kesempatan perusahaan juga bisa mengadakan acara-acara yang mempererat hubungan antar karyawan, misalnya acara ulang tahun perusahaan atau outbound. untuk mengupgrade pemikiran karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Suyati, Sri, 1995.  
Perilaku Keorganisasian.  
Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arianto, Agus, 2004, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Arikunto, S, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

Heidrajchman, dan Suad Husban, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

Handoko, Hani, T, 1998, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Effendi, 2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia WidiaSarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.

Koontz, Harold And Donell, Cyrill, O,1986, *Manajemen Edisi Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.

Manullang, 1996, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

\_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.